CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
D. RUIZ-JARABO COLOMER
van 12 mei 2005 [1]

1. Met de onderhavige prejudiciële vraag wenst de Commissione tributaria provinciale di Novara (Italië) te vernemen of artikel 141 EG of richtlijn 76/207/EG [2] zich verzet tegen een nationale bepaling waardoor mannen en vrouwen op grond van geslacht een verschillende fiscale behandeling krijgen met betrekking tot de door de werkgever bij vervroegde beëindiging van de arbeidsverhouding uitgekeerde vergoeding.

I — Toepasselijke bepalingen

A — *Gemeenschapsrecht*

1. Artikel 141 EG

2. Dit artikel luidt:

„1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

Gelijke beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van een zelfde maatstaf;

1 — Oorspronkelijke taal: Spaans.

2 — Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40); deze richtlijn is gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 (PB L 269, blz. 15), die op 5 oktober 2002 in werking is getreden.

b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor een zelfde functie.

3. De Raad neemt volgens de procedure van artikel 251 en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aan om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

4. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren."

3. Ter versterking van deze basisregels zijn diverse regelingen van secundair recht vastgesteld, zoals richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers [3], en de reeds aangehaalde richtlijn 76/207, waarvan de respectieve werkingssferen elkaar uitsluiten. [4]

2. Richtlijn 76/207

4. In artikel 1 daarvan wordt het doel van deze richtlijn gesteld, namelijk gelijke behandeling ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van de promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder bepaalde voorwaarden, de sociale zekerheid. [5] Dit beginsel houdt volgens artikel 2, lid 1, van de richtlijn in „dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie".

3 — PB L 45, blz. 19.

4 — Arrest van 11 september 2003, Steinicke (C-77/02, Jurispr. blz. I-902), punten 48-51). In dezelfde zin spreekt advocaat-generaal Kokott zich uit in haar conclusie in de zaken Wippel (arrest van 12 oktober 2004, C-313/02, Jurispr. blz. I-9483, punt 64), en Hlozek (arrest van 9 december 2004, C-19/02, Jurispr. blz. I-11491, punten 96 en 97).

5 — Cabeza Pereira, J., „El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión", *Revista española de derecho del trabajo*, nr. 104, maart/april 2001, blz. 211, punt 65, merkt op dat deze richtlijn een aantal maatstaven biedt die onder die van verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening blijven.

5. Volgens artikel 5, lid 1, van de richtlijn houdt de toepassing van het beginsel „met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, [...] [in] dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht", terwijl de lidstaten krachtens lid 2 daarvan de nodige maatregelen moeten nemen „om te bereiken dat:

a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;

b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden.

c) de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor de soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezet om tot de gewenste herziening over te gaan". [6]

6. In artikel 1, lid 2, van de richtlijn wordt de Raad met het oog op de geleidelijke opheffing van discriminatie op het gebied van de sociale zekerheid aangespoord, op voorstel van de Commissie bepalingen vast te stellen waarin, zoals in richtlijn 79/7/EEG [7], „de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel" nader worden omschreven.

3. Richtlijn 79/7

7. Krachtens artikel 3, lid 1, van deze richtlijn moeten de voorschriften daarvan worden nageleefd door wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen ziekte, invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen, beroepsziekten en werkloosheid alsmede door sociale-bijstandsregelingen die deze aanvullen of in de plaats daarvan komen. Krachtens lid 2 van

6 — In de reeds aangehaalde richtlijn 2002/73 is deze regel ingetrokken, maar de inhoud ervan kan worden afgeleid uit het nieuwe artikel 3, waarvan lid 1, sub c, bepaalt dat de richtlijn moet worden nageleefd met betrekking tot „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden en beloning, zoals bepaald in richtlijn 75/117/EEG", terwijl de lidstaten volgens lid 2, sub a, van deze bepaling „alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn" moeten afschaffen.

7 — Richtlijn van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979 L 6, blz. 24).

dit artikel is de richtlijn niet van toepassing op prestaties aan nagelaten betrekkingen, moederschapsuitkeringen en gezinsbijslagen, tenzij deze worden toegekend uit hoofde van verhogingen voor de echtgenoot of een persoon ten laste.[8]

8. Krachtens artikel 4 vereist gelijke behandeling dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name echtelijke staat of gezinssituatie, is uitgesloten in het bijzonder met betrekking tot:

„— de werkingssfeer van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen,

— de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening,

— de berekening van de prestaties [...]"

9. Blijkens artikel 5 moeten de lidstaten „de nodige maatregelen [nemen] opdat alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling worden ingetrokken". Niettemin kunnen zij krachtens artikel 7, lid 1, van de communautaire voorschriften afwijken voor „de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties" (sub a) alsmede voor een aantal voordelen en rechten.

B — *Italiaans recht*

10. Artikel 9 van wet nr. 1272 van 6 juli 1939, in de versie van artikel 2 van wet nr. 218 van 4 april 1952[9], kende een recht op een pensioenuitkering toe aan mannelijke werknemers die de leeftijd van 60 jaar en vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt, welke leeftijden overeenkomstig artikel 1 en de tabel van bijlage A bij wetsdecreet nr. 503 van 30 december 1992[10] zijn opgetrokken tot respectievelijk 65 en 60 jaar.

8 — De desbetreffende regeling wordt aangevuld door richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (PB L 225, blz. 40), zoals gewijzigd bij richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 (PB 1997, L 46, blz. 20).

9 — „Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti" (hervorming van de pensioenen van de verplichte verzekering invaliditeit, ouderdom en overlevenden), gewoon supplement bij *GURI* nr. 89 van 15 april 1952.

10 — „Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della Legge 23 ottobre 1992, nº 421" (regeling inzake hervorming van het socialezekerheidsstelsel voor werknemers van de privé- en de overheidssector, overeenkomstig artikel 3 van wet nr. 421 van 23 oktober 1992), gewoon supplement bij GURI nr. 305 van 30 december 1992.

11. Krachtens wet nr. 155 van 23 april 1981 [11] kunnen werknemers van ondernemingen die volgens een verklaring van het Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale (interministerieel comité voor coördinatie van het industrieel beleid) in crisistoestand verkeren, met vervroegd pensioen gaan vanaf 55 jaar voor mannelijke werknemers en vanaf 50 jaar voor vrouwelijke werknemers.

12. Presidentieel decreet nr. 917 van 22 december 1986 [12] regelt de heffing van belasting op de bedragen die bij de beëindiging van arbeidsovereenkomsten in het kader van programma's ter bevordering van vrijwillige uittreding worden uitbetaald. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen beide geslachten. Artikel 17, lid 4 bis, ingevoegd bij wetsdecreet nr. 314 van 2 september 1997 [13], bepaalt:

„Op de in artikel 16, lid 1, sub a, bedoelde bedragen die bij beëindiging van de dienstbetrekking worden betaald ter bevordering van de vrijwillige uittreding [14] van vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 50 jaar en mannelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, wordt belasting geheven tegen een tarief gelijk aan de helft van het tarief dat geldt voor de belasting van de bezoldiging bij uittreding en de overige in artikel 16, lid 1, sub a [15], genoemde uitkeringen en bedragen."

II — De feiten, het hoofdgeding en de prejudiciële vraag

13. Vergani heeft zich aangesloten bij een plan voor vrijwillige uittreding van Chubb Insurance Company SA, waar hij in dienst was, en beëindigde op 14 november 2001, toen hij de leeftijd van 51 jaar had bereikt, zijn overeenkomst met de onderneming. Daardoor ontving hij een vergoeding van 751 000 000 ITL (387 859,13 EUR). Op dit bedrag werd de toepasselijke inkomstenbelasting voor natuurlijke personen (imposta sul reddito delle persone fisiche, IRPF) ingehouden tegen een tarief van 33,95 %.

11 — „Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica" (aanpassing van de structuren en de procedures voor de dringende vereffening van de pensioenen en de werkloosheidsuitkeringen en dringende maatregelen op het gebied van de sociale zekerheid en de pensioenen), gewoon supplement bij GURI nr. 114 van 27 april 1981.

12 — „Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi" (vaststelling van de eenvormige tekst inzake inkomstenbelastingen), gewoon supplement bij GURI nr. 302 van 31 december 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" (harmonisering, rationalisering en vereenvoudiging van de fiscale en sociale bepalingen betreffende de inkomsten van werknemers en de desbetreffende verplichting van de werkgevers), gewoon supplement bij *GURI* nr. 219 van 19 september 1997.

14 — De Italiaanse tekst spreekt van „[...] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [...]".

15 — Dit artikel luidt: „a) Vergoeding bij uittreding bedoeld in artikel 2120 Codice civile en daarmee gelijkgestelde uitkeringen met die benaming, berekend naar evenredigheid van de duur van de dienstbetrekking, daaronder begrepen de in artikel 47, lid 1, sub a en g, bedoelde uitkeringen, alsook in het in artikel 2122 Codice civile bedoelde geval; andere vergoedingen en bedragen die eenmalig worden uitgekeerd met betrekking tot de beëindiging van deze betrekkingen, waaronder begrepen de opzegvergoeding, de bedragen die voortvloeien uit de kapitalisering van pensioenen en die worden toegekend met het oog op het concurrentieverbod in de zin van artikel 2125 Codice civile."

14. Het verzoek om halvering van het belastingtarief en om teruggaaf ten belope van 70 757,22 EUR aan hoofdsom en intresten, is afgewezen door de Agenzia Entrate Ufficio Arona (invorderingskantoor van het Italiaanse ministerie van Economie en Financiën), op grond dat het belastingvoordeel geldt voor mannelijke werknemers van 55 jaar en ouder.

15. Tegen dit besluit is beroep ingesteld bij de Commissione tributaria provinciale di Novara, die de behandeling van de zaak heeft geschorst en alvorens uitspraak te doen, het Hof de volgende prejudiciële vraag heeft voorgelegd:

„Is artikel 17, lid 4 bis, van presidentieel decreet nr. 917/86, dat het voordeel van belastingheffing tegen een gehalveerd tarief (50 %) op de premie wegens vrijwillige uittreding en de bij beëindiging van de dienstbetrekking uitgekeerde bedragen in gelijke omstandigheden toekent aan vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 50 jaar en mannelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, in strijd of in tegenspraak met artikel 141 [EG] [...] en richtlijn 76/207 of leidt het hoe dan ook tot een door die bepalingen verboden verschil in behandeling van mannen en vrouwen?"

III — Procesverloop voor het Hof

16. Binnen de bij artikel 20 van 's Hofs Statuut-EG gestelde termijn zijn schriftelijke opmerkingen ingediend door Vergani, de Italiaanse regering en de Commissie.

17. Ter terechtzitting, die op 14 april 2005 heeft plaatsgevonden, zijn mondelinge opmerkingen gemaakt door de vertegenwoordigers van Vergani en de gemachtigde van de Commissie.

IV — De gelijkheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers in de Unie

18. Om de prejudiciële vraag te kunnen beantwoorden, moet ik eerst een aantal punten uiteenzetten over het verbod van discriminatie op het gebied van de arbeid. [16] Ik zal om te beginnen de verdragsregeling behandelen, vervolgens de verschillende ver-

16 — Volgens Balaguer Callejón, M.L., „Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, nr. 1, januari-juni 2004, blz. 383, blijft de Europese wetgeving ter zake vaak achter ten opzichte van de wetgeving van bepaalde lidstaten, vooral wat de aspecten van het arbeidsleven betreft.

schijningsvormen van het discriminatieverbod en ten slotte de precieze criteria aan de hand waarvan het bestaan van een met het gemeenschapsrecht onverenigbare regeling kan worden vastgesteld.

20. Bij de oprichting van de Europese Gemeenschappen vertoonde het beginsel van gelijkheid tussen de twee geslachten aanzienlijke tekortkomingen, die in een onafgebroken proces van verbeteringen zijn bijgeschaafd. [19]

A — *Primair recht*

19. De rechtspositie van de vrouw in het Europa van de jaren vijftig verschilde sterk van het gebrek aan achting waaronder de vrouw in de loop van de geschiedenis heeft geleden. Men denke bij voorbeeld aan Fray Luis de León, die in *La perfecta casada* de vrouw omschreef als „slap en broos, meer dan enig ander levend wezen, en breekbaar en preuts van aard en geest". [17] Maar ook andere stemmen getuigden in de 16e eeuw van het aangedane onrecht; bijzonder krachtig luidt de stem van Teresa de Ávila, die in haar werk *Camino de perfección* schreef: „Ik denk niet, heer, dat dit de vrucht is van uw goedheid en rechtvaardigheid, omdat gij een rechtvaardige rechter zijt en niet zoals de rechters van deze wereld, zonen van Adam en dus allemaal mannen, voor wie geen vrouwelijke deugd bestaat die zij niet verdacht vinden." [18]

21. De oprichtingsverdragen besteedden overeenkomstig de doelstelling van bevordering van het handelsverkeer geen rechtstreekse aandacht aan deze aspecten. De voornaamste beleidslijnen hadden tot doel te voorkomen dat werknemers werden gediscrimineerd op grond van nationaliteit (ex artikel 48 EG-Verdrag) of hadden betrekking op hun sociale zekerheid (ex artikel 51 EG-Verdrag), in het kader van het vrije verkeer van productiefactoren. Op hun beurt waren de schaarse voorschriften waarin specifiek arbeidsrechtelijke aanspraken zoals gelijke beloning voor mannen en vrouwen (ex artikel 119 EG-Verdrag) werden verleend, bedoeld ter voorkoming van „sociale dumping", waardoor de mededinging tussen de lidstaten zou worden vervalst [20], en werd daarnaast gewezen op de noodzaak, de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden te verbeteren, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang mogelijk zou worden gemaakt (ex artikel 117 EG-Verdrag), en werd het

17 — Fray Luis de León, *La perfecta casada*, uitgave van Javier San José Lera, Espasa Calpe, coll. Austral, Madrid, 1992, blz. 86 (in Nederlandse vertaling: „De volmaakte gehuwde vrouw: la perfecta casada door Fray Luis De Leon 1528-1591", door P. Lissone Wierdels, Amsterdam, De R.K. Boekcentrale, 1925. — 184 blz.

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección*, uitgave verzorgd door María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, coll. Austral, Madrid, 1996, blz. 81, punt 170, die verwijst naar de Códice de El Escorial.

19 — Zie López López, J., en Chacartegui Jávega, C., „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, blz. 5 e.v.

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

Europees Sociaal Fonds opgericht (ex artikelen 123 e.v. EG-Verdrag).[21]

22. De volgorde van prioriteiten die bestond toen deze weg werd ingeslagen, verklaart waarom de Gemeenschap ter zake weinig initiatieven heeft genomen. Die initiatieven waren in wezen erop gericht, het verkeer van werknemers te vergemakkelijken en de beschermingsmechanismen te coördineren. Niettemin werden in de jaren zeventig andere thema's aangesneden en werden regelingen vastgesteld inzake gelijke beloning (richtlijn 75/117), gelijkheid in de toegang tot het arbeidsproces, op het gebied van beroepsopleiding en promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (richtlijn 76/207), of op het gebied van de sociale zekerheid (richtlijn 79/9).

23. De Europese Akte[22] wijdde geen bijzondere aandacht aan de gelijkheid op het gebied van de arbeid, maar voerde in de basisteksten een aantal regelingen in ter verbetering van het arbeidsmilieu alsmede ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers (ex artikel 118 A EG-Verdrag), gaf vorm aan de structuurfondsen ter versterking van de economische en sociale samenhang (ex artikelen 130 A e.v. EG-Verdrag) en bevorderde voorts de dialoog op dat gebied (ex artikel 118 B EG-Verdrag).

24. Met het Verdrag betreffende de Europese Unie[23] ontwikkelt dit communautair beleid zich als een zelfstandig, van het economisch beleid onafhankelijk domein, aangezien de Unie en de Gemeenschap de bevordering van de sociale vooruitgang en een hoog niveau van werkgelegenheid en sociale bescherming tot hun doelstellingen rekenen (respectievelijk ex artikel B EU-Verdrag en ex artikel 2 EG-Verdrag), hoewel de voornaamste vernieuwingen zijn opgenomen in het Protocol betreffende de sociale politiek — niet ondertekend door het Verenigd Koninkrijk — dat teruggaat op het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 1989[24] en aanleiding gaf tot een Overeenkomst ter zake, waarin het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling werd vermeld (artikel 2, lid 1).

25. Het Verdrag van Amsterdam[25] bekrachtigt dit beginsel door het uitdrukkelijk te vermelden onder de doelstellingen van de Gemeenschap, die tot taak heeft „door het instellen van een gemeenschappelijke markt en een economische en monetaire unie en door de uitvoering van het gemeenschap-

21 — Rocella, M., en Treu, T., *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, 2e uitgave, Ceadm, Padua, 1995; Colina, M., Ramírez, J.M., en Sala Franco, T., *Derecho Social Comunitario*, 2e uitgave, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995; en Sempere Navarro, A.V., in het voorwoord bij het boek van Biurrun Abad, F.J., Meléndez Morillo-Velarde, L., en Pérez Campos, A.I., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 2002, blz. 21-30.

22 — PB 1987, L 169, blz. 1.

23 — PB 1992, C 191, blz. 1.

24 — COM (89) 471 def.

25 — Verdrag houdende wijziging van het Verdrag betreffende de Europese Unie, de Verdragen tot oprichting van de Europese Gemeenschappen en sommige bijbehorende akten, ondertekend te Amsterdam op 2 oktober 1997 (PB C 340, blz. 1).

pelijk beleid of de gemeenschappelijke activiteiten, bedoeld in de artikelen 3 en 4, [...] de gelijkheid van mannen en vrouwen [te bevorderen]". [26] Dit wordt bevestigd door de invoeging van een nieuw lid in artikel 3, volgens hetwelk de Gemeenschap bij elk in dit artikel bedoeld optreden ernaar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. [27] Bovendien is de Overeenkomst betreffende de sociale politiek in het EG-Verdrag opgenomen, is de inhoud ervan uitgebreid en de werking ervan versterkt. Van bijzonder belang is de uitdrukkelijke bekrachtiging van de sociale grondrechten (artikel 136 EG), waaronder de nagestreefde symmetrie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, die bijzondere betekenis verkrijgt.

26. Binnen deze context behandelt het Verdrag van Nice [28], tot op heden de laatste fundamentele bouwsteen van de Europese constructie, aspecten zoals de bestrijding van sociale uitsluiting.

27. Belangrijker is het Handvest van grondrechten van de Europese Unie, op 7 december 2000 afgekondigd tijdens de Europese Raad van Nice, omdat dit afgezien van de polemiek die over de juridische status ervan is ontstaan, aanzienlijke invloed uitoefent op de later voorgestelde en goedgekeurde teksten.

28. Ten slotte wordt in het Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa [29] gelijkheid omschreven als een van de waarden waarop de Unie gegrondvest is, waarbij concreet melding wordt gemaakt van de gelijkheid „van vrouwen en mannen" (artikel I-2); er wordt verklaard dat de Unie „sociale uitsluiting en discriminatie [bestrijdt], en [...] sociale rechtvaardigheid en bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen [bevordert] [...]" (artikel I-3, lid 3, tweede alinea); in het deel dat aan de grondrechten is gewijd, wordt erop gewezen dat „[d]e gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning", maar dit beginsel „belet niet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht" (artikel II-83). Het beginsel wordt voorts toegepast bij de regulering van het sociale beleid: zo zorgt de Unie voor ondersteuning en aanvulling van het nationale optreden inzake „de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft" (artikel III-210, lid 1, sub i) en dienen de lidstaten ervoor te zorgen „dat het beginsel van gelijke beloning van vrouwelijke en mannelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt

26 — Rodríguez-Piñero en Bravo-Ferrer, M., „Igualdad de género y políticas comunitarias", *Relaciones Laborales*, nr. 6, 2000, blz. 3 e.v.

27 — Volgens Leclerc, S., „L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental", in het collectieve werk *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Brussel, 1999, blz. 215 en 216, krijgt het beginsel door deze nieuwe bepaling een ruimere werkingssfeer die de sociale context te buiten gaat en wordt het positief gedefinieerd en niet enkel als een van het discriminatieverbod afgeleid beginsel.

28 — PB 2001, C 80, blz. 1.

29 — PB 2004, C 310, blz. 1.

toegepast", waarbij deze lidstaten maatregelen kunnen handhaven of aannemen „om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren", terwijl bij Europese wet of kaderwet beschermende maatregelen moeten worden ingevoerd om verschillen in behandeling „in werkgelegenheid en beroep" alsmede op het gebied van de beloning te voorkomen (artikel III-214).

B — *Inhoud*

1. Het beginsel van gelijke beloning

29. „Het wegwerken van discriminatie op grond van het geslacht", een der fundamentele rechten [30], is zowel kwantitatief als kwalitatief een belangrijk facet van de communautaire sociale politiek geworden. [31] Het beweegt zich op drie vlakken: op het gebied van de beloning, bij de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsloopbaan en de arbeidsvoorwaarden en op het vlak van de sociale zekerheid. [32]

30. Dit postulaat „is een van de grondslagen van de Gemeenschap" [33] en vormt de meest uitgesproken verschijningsvorm van het verbod van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. [34] Het is erkend in artikel 141 EG en de economische strekking van dat artikel, namelijk opheffing van mededingingsverstoringen tussen in verschillende lidstaten gevestigde ondernemingen, is ondergeschikt aan het sociale doel dat daaraan ten grond ligt. [35] In punt 32 van mijn conclusie in de zaak Mayer [36] heb ik reeds geopperd dat de bepaling een in een internationale overeenkomst weinig gangbare regeling bevat. In de eerste plaats vertegenwoordigt deze bepaling een maatschappelijk ideaal en een instrument dat, althans zijdelings, het beleid van de lidstaten inzake arbeid harmoniseert. In de tweede plaats wordt hierin een wettelijke resultaatsverplichting opgelegd [37], een economisch en sociaal doel dat op zich staat. De bewoordingen zijn afkomstig van artikel 2 van

30 — Arrest van 15 juni 1978, Defrenne III (149/77, Jurispr. blz. 1365, punt 27); in dezelfde zin arrest van 12 december 2002, Rodríguez Caballero (C-442/00, Jurispr. blz. I-11915, punt 32).

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

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J.M., en Sempere Navarro, A.V., *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, in het bijzonder hoofdstuk 2 „La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", blz. 49 e.v.

33 — Arrest van 8 april 1976, Defrenne II (43/75, Jurispr. blz. 455).

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

35 — Arrest van 10 februari 2000, Schröder (C-50/96, Jurispr. blz. I-743), punt 57.

36 — Arrest van 13 januari 2005 (C-356/03, Jurispr. blz. I-295).

37 — Arrest van 28 september 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Jurispr. blz. I-4389), punt 38.

Overeenkomst nr. 100 van 1951 van de Internationale Arbeidsorganisatie. [38]

31. De kern van de bepaling wordt gevormd door het begrip „beloning", dat het Hof van Justitie geleidelijk heeft verduidelijkt [39] en uitgebreid tot alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking worden betaald [40] krachtens een overeenkomst dan wel wettelijke bepalingen of op vrijwillige basis. [41] Uit het onderzoek van de rechtspraak komt wat de betrokken personen betreft een gemeenschappelijke noemer naar voren, want zonder dat dit punt uitdrukkelijk is behandeld, is duidelijk geworden dat de betaler de werkgever moet zijn, ook wanneer dit de overheid is. [42] Dat volgt rechtstreeks uit artikel 141 EG.

32. Voor het overige moeten andere bepalingen van secundair recht, zoals richtlijn 75/117, in aanmerking worden genomen.

2. Het beginsel van gelijke behandeling

33. Ingevolge de bij het Verdrag van Amsterdam aangebrachte wijzigingen bevat

38 — Ellis, Evelyn, *EC Sex Equality Law*, 2e uitgave, coll. Oxford EC Law Library, Ed. Clarendon Press, Oxford, 1998, blz. 62. Zie ook Cruz Villalón, J., „Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario", in het collectieve werk *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 1997, in het bijzonder blz. 38 e.v.

39 — Volgens de rechtspraak is er bij voorbeeld van beloning sprake in het geval van reisfaciliteiten die door een vervoeronderneming aan haar pensioengerechtigde werknemers worden verleend en die ook aan de leden van hun gezin worden toegekend, zodat ook de gezinsleden van een voormalig werknemer onder dezelfde voorwaarden dit recht zouden moeten genieten (arrest van 9 februari 1982, Garland, 12/81, Jurispr. blz. 359); bedrijfspensioenregelingen die bij overeenkomst van de sociale partners zijn ingevoerd en geheel of gedeeltelijk door de onderneming zijn gefinancierd (arrest van 13 mei 1986, Bilka, 170/84, Jurispr. blz. 1607); de doorbetaling van loon in geval van ziekteverlof (arrest van 13 juli 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Jurispr. blz. 2743); bij ontslag wegens economische redenen betaalde uitkeringen alsmede pensioenen van bedrijfspensioenregelingen (arrest van 17 mei 1990, Barber, C-262/88, Jurispr. blz. I-1889); de vergoeding voor de leden van de ondernemingsraad in de vorm van betaald verlof of betaalde overuren, wegens deelneming aan vormingscursussen waarbij voor de werking van deze raden noodzakelijke kennis wordt overgedragen, alhoewel tijdens deze cursussen geen bij de arbeidsovereenkomst vastgestelde werkzaamheden worden verricht (arrest van 4 juni 1992, Bötel, C-360/90, Jurispr. blz. I-3589); het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling (arresten van 28 september 1994, Vroege, C-57/93, Jurispr. blz. I-4541, en Fisscher C-128/93, Jurispr. blz. I-4583); de vergoeding wegens ontbinding van de dienstbetrekking (arrest van 14 september 1999, Gruber, C-249/97, Jurispr. blz. I-5295); de vrijwillige en herroepbare kerstgratificatie, die als stimulans voor toekomstige arbeid en ter bevordering van de verbondenheid met de onderneming wordt uitbetaald (arrest van 21 oktober 1999, Lewen, C-333/97, Jurispr. blz. I-7243); of het overbruggingspensioen ter aanvulling van de ontslagvergoeding (arrest Hlozek, aangehaald in voetnoot 4).

40 — Arresten van 25 mei 1971, Defrenne I (80/70, Jurispr. blz. 445), punt 6); 3 december 1987, Newstead (192/85, Jurispr. blz. 4753, punt 11); 22 december 1993, Neath (C 152/91, Jurispr. blz. I-6935, punt 28); 23 oktober 2003, Schönheit y Becker (C 4/02 y C-5/02, Jurispr. blz. I-12575, punt 56), en 30 maart 2004, Alabaster (C-147/02, Jurispr. blz. I-3101, punt 42); zie eveneens reeds aangehaalde arresten Garland, punt 5, Barber, punt 12, en Coloroll Pension Trustees, punt 77.

41 — Reeds aangehaalde arresten Garland, punt 10, Barber, punt 20, en Lewen, punt 21.

42 — In het arrest van 27 juni 1990, Kowalska (C-33/89, Jurispr. blz. I-2591, punt 12), wordt eraan herinnerd dat het discriminatieverbod zowel voor particuliere werkgevers als overheidsinstanties geldt.

artikel 141 EG het beginsel van „gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep". Voorheen was in richtlijn 76/207 erkend dat deze gelijkheid in alle fasen of situaties van de dienstbetrekking moest worden beoordeeld [43]. Deze behandelt immers niet enkel de beloning, maar maakt concreet melding van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, inclusief de ontslagvoorwaarden. [44] Laatstgenoemd facet moet in ruime zin worden opgevat en heeft betrekking op elke beëindiging of opzegging van de overeenkomst, ongeacht welke benaming de partijen aan dit feit hebben gegeven, zodat ook de beëindiging met wederzijdse instemming hieronder valt. [45]

34. Bijzondere aandacht verdienen de problemen in verband met de pensionering, want het Hof heeft dienaangaande verklaard dat een leeftijdsgrens voor het verplichte vertrek van werknemers in het kader van een algemeen pensioenbeleid van een werkgever, ook indien bij dat vertrek een rustpensioen wordt toegekend, onder voormeld begrip „ontslag" valt, zodat „de in artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn nr. 79/7 neergelegde uitzondering op het verbod van discriminatie op grond van geslacht [...] slechts [geldt] voor de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en voor de gevolgen die hieruit voortvloeien voor andere prestaties van sociale zekerheid". [46]

3. Gelijkheid op het gebied van sociale uitkeringen

35. Richtlijn 79/7 transponeert het beginsel op de eventualiteiten en risico's die door de wettelijke socialezekerheidsstelsels worden gedekt, terwijl de reeds aangehaalde richtlijn 86/378 hetzelfde doet, maar dan voor de ondernemings- en sectoriële regelingen. [47]

36. Volgens de rechtspraak valt een uitkering slechts binnen de werkingssfeer van de richtlijn, wanneer zij bescherming biedt tegen een van de in artikel 3, lid 1, genoemde

43 — Durán López, F., „La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 februari de 1976", in het collectieve werk *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, blz. 406 e.v.

44 — Arrest van 2 augustus 1993, Marshall II (C-271/91, Jurispr. blz. I-4367, punt 19).

45 — Arresten van 16 februari 1982, Burton (19/81, Jurispr. blz. 554), en 26 februari 1986, Roberts (151/84, Jurispr. blz. 703).

46 — Arrest van 26 februari 1986, Marshall I (152/84, Jurispr. blz. 723, punten 34 en 36), en arrest Roberts, reeds aangehaald, punten 34 en 35.

47 — Recio Laza, A., *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria*, La Ley, Madrid, 1986; eveneens Fernández Domínguez, J.J., *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.

eventualiteiten, waarmee zij rechtstreeks en daadwerkelijk verband moet houden. [48]

C — *De vaststelling van discriminatie*

37. Bij gebreke van een wettelijk omschreven begrip legt het Hof het begrip ongelijkheid op de drie genoemde gebieden op dezelfde manier uit. Herhaaldelijk heeft het geoordeeld dat er sprake is van ongelijkheid wanneer verschillende regels worden toegepast op vergelijkbare situaties of wanneer dezelfde regel wordt toegepast op verschillende situaties. [49] In dit verband moet voorts worden nagegaan, of de litigieuze bepalingen ongunstiger gevolgen hebben voor werknemers van een bepaald geslacht. [50] Evenmin aanvaardbaar is indirecte discriminatie door de vaststelling van een regeling die ondanks een neutrale formulering in feite meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers discrimineert, tenzij deze regeling kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets te maken hebben met discriminatie op grond van geslacht. [51]

38. Dienaangaande heeft het Hof beklemtoond dat maatregelen die beantwoorden aan een legitieme doelstelling van sociaal beleid, niet in strijd zijn met het gelijkheidsbeginsel, mits zij geschikt en noodzakelijk zijn om dat doel te bereiken [52], en dat budgettaire overwegingen op zich daartoe niet kunnen worden gerekend. [53]

V — Analyse van de prejudiciële vraag

39. Op basis van de voorgaande beschouwingen moet in het Ike bepaling van

48 — Zie onder meer arresten van 4 februari de 1992, Smithson (C-243/90, Jurispr. blz. I-467, punten 12 en 14); 16 juli 1992, Jackson en Cresswell (C-63/91 en C-64/91, Jurispr. blz. I-4737, punten 15 en 16), en 19 oktober 1995, Richardson (C-137/94, Jurispr. blz. I-3407, punten 8 en 9), onder meer. Aan de hand van deze criteria is geoordeeld dat materieel gezien niet binnen de werkingssfeer van de richtlijn vallen bij voorbeeld tariefreducties voor openbaar vervoer voor bejaarden (arrest van 11 juli 1996, Atkins, C-228/94, Jurispr. blz. I-3633), de aanvullende uitkering voor personen die over onvoldoende middelen beschikken om in hun behoeften te voorzien (arrest Jackson en Cresswell, reeds aangehaald), de uitkering als inkomensgarantie van het gezin in de periode dat de kinderen worden grootgebracht (arrest van 10 oktober 1996, Hoever en Zachow, C-245/94 en C-312/94, Jurispr. blz. I-4895), en de voordelen op het gebied van ouderdomsverzekering voor hen die kinderen hebben grootgebracht of de rechten op uitkeringen na tijdvakken van onderbreking van het werk wegens de opvoeding van nakomelingen (arrest van 13 december 1994, Grau-Hupka, C-297/93, Jurispr. blz. I-5535). Daarentegen heeft het Hof geoordeeld dat de gemeenschapsrichtlijn van toepassing is op een uitkering voor de verzorging van een gehandicapte (arrest van 24 juni 1986, Drake, 150/85, Jurispr. blz. I-1995) en op de toelagen voor stookkosten in de winter voor personen die de pensioenleeftijd hebben bereikt (arrest van 16 december 1999, Taylor, C-382/98, Jurispr. blz. I-8955).

49 — Arresten van 14 februari 1995, Schumacker (C-279/93, Jurispr. blz. I-225, punt 30); 13 februari 1996, Gillespie e.a. (C-342/93, Jurispr. blz. I-475, punt 16), en 27 oktober 1998, Boyle e.a. (C-411/96, Jurispr. blz. I-6401, punt 39).

50 — Arrest van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Pérez (C-167/97, Jurispr. blz. I-623, punt 58), en arrest Schönheit en Becker, reeds aangehaald, punt 69.

51 — Arresten van 30 november 1993, Kirsammer-Hack (C-189/91, Jurispr. blz. I-6185, punt 22); 6 februari 1996, Lewark (C-457/93, Jurispr. blz. I-243 punt 31); 17 juni 1998, Hill en Stapleton (C-243/95, Jurispr. blz. I-3739, punt 34); 12 juli 2001, Jippes (C-189/01, Jurispr. blz. I-5689, punt 129); 20 maart 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Jurispr. blz. I-2741, punt 50), en reeds aangehaalde arresten Rinner-Kühn, punt 12, en Rodríguez Caballero, punt 32.

52 — Arresten van 19 november 1992, Molenbroek (C-226/91, Jurispr. blz. I-5943, punt 13), en 6 april 2000, Jørgensen (C-226/98, Jurispr. blz. I-2447, punt 41).

53 — Arresten van 24 februari 1994, Roks e.a. (C-343/92, Jurispr. blz. I-571, punt 35); reeds aangehaalde arresten Jørgensen, punt 42, en Schönheit en Becker, punt 85.

gemeenschapsrecht toepasselijk is, of er eventueel sprake is van discriminatie en zo ja, of deze discriminatie dan kan worden gerechtvaardigd.

A — *Afbakening van de toepasselijke bepalingen van gemeenschapsrecht*

40. De prejudiciële vraag heeft betrekking op de Italiaanse belastingregeling die van toepassing is op de vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Niet ter discussie staat het bedrag van de ontvangen vergoeding noch de pensioenleeftijd, maar wel de omstandigheid dat vrouwen aan een lagere belasting worden onderworpen.

41. Hiervan uitgaande kunnen de regels betreffende gelijke beloning terzijde worden geschoven, aangezien de bedragen die belastingplichtigen aan inkomstenbelasting betalen, uitgesloten zijn van het loon, ondanks de ruime strekking van dit begrip in het gemeenschapsrecht. Zij worden immers niet door de werkgever uit hoofde van de dienstbetrekking betaald. Omgekeerd worden zij evenmin door de staat betaald op basis van een dergelijke betrekking. Bijgevolg zijn artikel 141 EG, leden 1 en 2, en richtlijn 75/117 alsmede de rechtspraak waarin deze zijn uitgelegd, niet langer bruikbaar.

42. Anderzijds behoren de verplichtingen tegenover de fiscus niet tot de sociale zekerheid, ongeacht of het om een wettelijke dan wel om een ondernemings- of sectoriële regeling gaat. De omstandigheid dat bepaalde belastingen rekening houden met sociale doelstellingen, betekent niet dat zij daardoor beschermende maatregelen tegen risico's vormen. Richtlijn 79/9 komt dus evenmin in aanmerking.

43. Derhalve moet nog worden nagegaan of richtlijn 76/207 van toepassing is. Zoals gezegd breidt deze richtlijn het beginsel van gelijkheid uit tot bijna alle domeinen van het arbeidsleven, in het bijzonder de arbeidsvoorwaarden, onder meer in geval van beëindiging van de overeenkomst.

44. Hoewel deze regeling in beginsel ertoe dient, vaker op te treden tegen discriminaties vanwege de werkgever, strekt zij zich ook uit tot discriminaties die voortvloeien uit collectieve onderhandelingen of afkomstig zijn van de staat zelf, die onder meer tot taak heeft de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die ongelijke behandeling bevorderen, begunstigen of teweegbrengen, in te trekken.

45. De vergoedingen die werknemers ontvangen wanneer hun dienstbetrekking ten einde loopt, zijn onderworpen aan de desbetreffende belastingen, zodat hun uiteindelijke bedrag daarvan afhangt. Derhalve vallen de nationale belastingstelsels onder de voorschriften van de onderhavige richtlijn, onverminderd andere regelingen die van toepassing kunnen zijn.

B — *De fiscale behandeling van de vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst*

46. Ingevolge presidentieel decreet nr. 917/86 geldt voor de belasting op vergoedingen wegens vrijwillige uittreding een verlaagd tarief voor vrouwen van meer dan 50 jaar en voor mannen van meer dan 55 jaar.

47. De werknemers genieten naar gelang van hun geslacht het belastingvoordeel op een van beide leeftijden. Aldus wordt een verschil in behandeling ingevoerd ten gunste van vrouwen, want op dezelfde leeftijd draagt een vrouw minder aan de schatkist af dan een man voor een eenmalige vergoeding wegens beëindiging van de dienstbetrekking met de werkgever, waardoor zij een hoger nettobedrag ontvangt.

48. In die situatie bevindt zich Vergani, aan wie op de leeftijd van 51 jaar, toen het belastbare feit zich heeft voorgedaan, het belastingvoordeel is geweigerd dat een vrouwelijke werknemer van dezelfde onderneming in gelijke omstandigheden zou hebben genoten.

49. Nu schending van het gelijkheidsbeginsel is vastgesteld, moet worden nagegaan of daarvoor een rechtvaardigingsgrond bestaat.

C — *De rechtvaardiging van de ongelijkheid*

1. De leeftijd van vervroegde uittreding

50. De Italiaanse Republiek probeert de discriminerende nationale regeling te rechtvaardigen door deze terug te voeren op de regeling inzake de leeftijd van vervroegde uittreding, die bij de wet van 23 april 1981 is vastgesteld op 55 of 50 jaar naargelang de werknemers van de ondernemingen waarvoor de crisistoestand is afgekondigd, van het mannelijke respectievelijk vrouwelijke geslacht zijn. Dit weliswaar duidelijke verband dekt de vastgestelde ongelijkheid evenwel niet, zulks om de volgende redenen:

In de eerste plaats heeft het geding geen betrekking op het verschil in leeftijdsgrens voor de vervroegde beëindiging van de overeenkomsten, maar op het feit dat dit verschil fiscale gevolgen heeft.

In de tweede plaats wordt geen rekening gehouden met andere mogelijkheden om de dienstbetrekking te beëindigen. Volgens het betoog van de Italiaanse Republiek wordt enkel in de bij de wet van 23 april 1981 omschreven gevallen het belastingvoordeel van artikel 17, lid 4 bis, van presidentieel decreet nr. 917/86 toegekend. Laatstgenoemde bepaling vermeldt evenwel zonder nadere precisering alle gevallen waarin „bedragen die bij beëindiging van de dienstbetrekking worden betaald ter bevordering van de vrijwillige uittreding", terwijl de wet geldt wanneer deze omstandigheid zich voordoet in ondernemingen die in een crisistoestand verkeren.

51. Anders dan de Commissie betoogt, weerspiegelt de belastingregeling het verschil in leeftijd voor vervroegde pensionering derhalve enkel in de gevallen bedoeld in de wet van 1981. Deze wet dekt niet alle mogelijke situaties, waaronder die waarin Vergani zich bevindt.

2. Het nationale sociaal beleid

52. In de rechtspraak is herhaaldelijk verklaard dat de lidstaten over een ruime beoordelingsbevoegdheid beschikken bij het kiezen van de maatregelen die geschikt zijn voor de verwezenlijking van hun doelstellingen ter zake.[54] Daaruit volgt dat de richtsnoeren die een lidstaat overeenkomstig zijn behoeften en belangen oplegt, kunnen rechtvaardigen dat vrouwen vroeger uittreden dan mannen. Hier komt richtlijn 79/7 aan de orde, in het bijzonder artikel 7, volgens hetwelk de lidstaten de vaststelling van de leeftijd voor de toekenning van pensioenen en andere daarmee samenhangende prestaties van de werkingssfeer van de richtlijn kunnen uitsluiten.

53. De in die bepaling geformuleerde uitzondering blijft, zoals gezegd, „beperkt tot de discriminaties in andere uitkeringsregelingen, die een objectieve en noodzakelijke band hebben met dat verschil in pensioenleeftijd", hetgeen zich voordoet wanneer het financiële evenwicht van het socialezekerheidsstelsel of de samenhang tussen het stelsel van de rustpensioenen en de andere uitkeringsregelingen wordt verstoord.[55] Kernpunt van de discussie is derhalve, dat het verschil in leeftijd voor de beëindiging van de dienstbetrekking gekoppeld is aan de toekenning van een belastingvermindering.

54. Bovendien is bovengenoemde richtlijn, zoals ik reeds eerder heb vermeld, niet van toepassing in het onderhavige geval.

55. Voorts moet worden onderzocht of het lagere belastingtarief vrouwen begunstigt. Gelet op de context van de nationale regeling kan moeilijk worden aangenomen dat deze tot doel heeft vrouwen te bevoordelen of hun een nadeel te besparen doordat zij hun ertoe aanzet hun arbeidsovereenkomst voortijdig op te zeggen. Indien de belastingverlaging tot doel had, alle werknemers vergelijkbare inkomsten te waarborgen, zou ter vergelijking de redenering in het arrest Birds Eye Walls kunnen worden aangehaald, volgens welk het verschil in behandeling in dit doel zijn rechtvaardiging zou vinden. Ik beschik echter niet over de nodige gegevens om te

54 — Arresten van 14 december 1995, Nolte (C-317/93, Jurispr. blz. I-4625, punt 33), en Megner en Scheffel (C-444/93, Jurispr. blz. I-4741, punt 29); arrest van 9 september 1999, Krüger (C-281/97, Jurispr. blz. I-5127, punt 28).

55 — Arresten van 30 maart 1993, Thomas e.a. (C-328/91, Jurispr. blz. I-1247, punt 20); 11 augustus 1995, Graham e.a. (C-92/94, Jurispr. blz. I-2521, punt 11); 30 januari 1997, Balestra (C-139/95, Jurispr. blz. I-549, punt 33); 23 mei 2000, Buchner e.a. (C-104/98, Jurispr. blz. I-3625, punt 25), en 4 maart 2004, Haackert (C-303/02, Jurispr. blz. I-2195, punt 30).

kunnen bevestigen dat er sprake is van een dergelijke intentie en bijgevolg van dezelfde omstandigheden. [56]

3. Economische motieven

56. Ten slotte moet worden onderzocht of aan het betwiste verschil in behandeling economische of financiële belangen verbonden zijn, zoals de Commissie betoogt.

57. Deze mogelijkheid komt niet in aanmerking, omdat volgens het reeds aangehaalde arrest Roks e.a. budgettaire overwegingen weliswaar ten grondslag kunnen liggen aan de sociale beleidskeuzen van een lidstaat en de aard of de omvang van de vastgestelde sociale-beschermingsmaatregelen kunnen beïnvloeden, maar op zich geen doelstelling van dat beleid vormen en dus evenmin een discriminatie ten nadele van een van de geslachten kunnen rechtvaardigen (punt 35). [57]

58. Bovendien heeft zelfs de betrokken lidstaat dit argument niet aangevoerd. [58]

D — *Gevolgtrekking*

59. Gelet op bovenstaande overwegingen moet mijns inziens in strijd met de artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn 76/207 worden geacht een vermindering van de belasting op vergoedingen wegens beëindiging van de dienstbetrekking die wordt toegekend op een voor mannen en vrouwen verschillende leeftijd, zonder dat het verschil wordt gerechtvaardigd door een objectieve reden die geen verband houdt met het geslacht van de werknemers.

60. Dezelfde conclusie dringt zich op indien veronderstellenderwijs wordt uitgegaan van het beginsel van gelijke beloning in de betekenis die het Hof hieraan herhaaldelijk heeft gegeven sinds het reeds aangehaalde arrest Barber, namelijk dat de vaststelling van een naar gelang van het geslacht verschillende leeftijdsgrens voor de toekenning of de berekening van bedrijfsuitkeringen in strijd is met artikel 141 EG, zelfs wanneer het verschil gebaseerd is op de in het nationale pensioenstelsel voorziene respectieve pensioenleeftijden. [59] Deze beoordeling kan zonder meer getransponeerd worden op de fiscale behandeling van elke andere vergoeding.

56 — Arrest van 9 november 1993 (C-132/92, Jurispr. blz. I-5579).

57 — In dezelfde zin arrest van 10 maart 2005, Nikoloudi (C-196/02, Jurispr. blz. I-1789, punt 53), en arrest Kutz-Bauer, reeds aangehaald, punt 59.

58 — Ter terechtzitting heeft de Commissie bij het beantwoorden van de vraag die ik haar had gesteld, dit argument evenmin toegelicht noch concrete bewijzen ter zake aangevoerd, maar heeft zij enkel opgemerkt dat de Italiaanse regeling een neutraal karakter had.

59 — Onder meer arresten van 14 december 1993, Moroni (C-110/91, Jurispr. blz. I-6591, punten 10 en 20), en 28 september 1994, Smith e.a. (C-408/92, Jurispr. blz. I-4435, punt 11).

VI — Conclusie

61. Gelet op het voorgaande geef ik het Hof in overweging, de prejudiciële vraag van de Commissione tributaria provinciale di Novara (Italia) te beantwoorden als volgt:

„Het gemeenschapsrecht, in concreto richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, verzet zich ertegen dat de belastingverlaging voor bedragen die bij beëindiging van de dienstbetrekking ter bevordering van de uittreding worden betaald, in het geval van vrouwelijke werknemers wordt toegekend wanneer zij de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, maar in het geval van mannelijke werknemers pas wanneer zij de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt."