ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
της 12ης Μαΐου 2005 [1]

1. Σκοπός της παρούσας αιτήσεως για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως της Commissione tributaria provinciale di Novara (Ιταλία) είναι να διευκρινιστεί αν το άρθρο 141 ΕΚ ή η οδηγία 76/207/ΕΟΚ [2] απαγορεύουν εθνική διάταξη που υποβάλλει σε διαφορετικό φορολογικό καθεστώς τους άνδρες και τις γυναίκες, ανάλογα με την ηλικία τους, όσον αφορά την αποζημίωση που καταβάλλει ο εργοδότης λόγω πρόωρης λήξεως της σχέσεως εργασίας.

I — Το νομικό πλαίσιο

Α — *Το κοινοτικό δίκαιο*

1) Το άρθρο 141 ΕΚ

2. Το εν λόγω άρθρο έχει ως εξής:

«1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως "αμοιβή" νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.

Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:

α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως·

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ισπανική.

2 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70)· τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 (ΕΕ L 269, σ. 15), η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 5 Οκτωβρίου 2002.

β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.

3. Το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

4. Προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.»

3. Οι βασικοί αυτοί κανόνες ενισχύονται με διάφορες πράξεις του παράγωγου δικαίου, όπως η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών [3], καθώς και η προαναφερθείσα οδηγία 76/207, τα πεδία εφαρμογής των οποίων αλληλοαποκλείονται [4].

2) Η οδηγία 76/207

4. Το άρθρο 1 ορίζει ως σκοπό της οδηγίας την εφαρμογή ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής προωθήσεως, την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και, υπό ορισμένους όρους, την κοινωνική ασφάλιση [5]. Η αρχή αυτή συνεπάγεται, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 1, «την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση.»

3 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42.

4 — Απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2003, C-77/02, Steinicke (Συλλογή 2003, σ. I-9027, σκέψεις 48 έως 51). Ομοίως εκφράστηκε και η γενική εισαγγελέας Kokott με τις προτάσεις της στις υποθέσεις Wippel (απόφαση της 22ας Οκτωβρίου 2004, C-313/02, Συλλογή 2004, σ. I-9483, σημείο 64), και Hlozek (απόφαση της 9ης Δεκεμβρίου 2004, C-19/02, Συλλογή 2004, σ. I-11491, σημεία 96 και 97).

5 — Η Cabeza Pereira, J., «El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión» (το δικαίωμα της γυναίκας να εργάζεται σε συνθήκες ισότητας: σημειώσεις σχετικά με την ισχύουσα κατάσταση», *Revista derecho del trabajo*, αριθ. 104, Μάρτιος/Απρίλιος 2001, σ. 211, σημείωση 65, επισημαίνει ότι ορισμένες πτυχές της εν λόγω οδηγίας είναι λιγότερο ευνοϊκές από τις αντίστοιχες της Συμβάσεως 111-1958 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, σχετικά με τις δυσμενείς διακρίσεις σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

5. Κατά το άρθρο 5, παράγραφος 1, η εφαρμογή της αρχής όσον αφορά «τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο»· η παράγραφος 2 επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα «ώστε:

α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως·

β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελμάτων·

γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όταν δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούν· να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ιδίας φύσεως» [6].

6. Το άρθρο 1, παράγραφος 2, επιβάλλει στο Συμβούλιο την υποχρέωση να θεσπίσει, κατόπιν προτάσεως της Επιτροπής και προκειμένου να εξασφαλισθεί η προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, διατάξεις που θα προσδιορίζουν «το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής» της ανωτέρω αρχής· στις διατάξεις αυτές περιλαμβάνεται και η οδηγία 79/7/ΕΟΚ [7].

3) Η οδηγία 79/7

7. Κατά το άρθρο της 3, παράγραφος 1, οι διατάξεις της εν λόγω οδηγίας εφαρμόζονται στα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά ασθενείας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθενείας και ανεργίας, καθώς και στις διατάξεις που αφορούν την κοινωνική πρόνοια, κατά το μέτρο που τα

6 — Η προαναφερθείσα οδηγία 2002/73 κατήργησε τη διάταξη αυτή, αλλά σύμφωνα με τη νέα της διατύπωση που προκύπτει από το άρθρο 3 της εν λόγω οδηγίας, η παράγραφος 1, στοιχείο γ', προβλέπει ότι οι διατάξεις αυτές θα εφαρμόζονται «στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και σε θέματα αμοιβής σύμφωνα με την οδηγία 75/117/ΕΟΚ» και η παράγραφος 2, στοιχείο α', διατηρεί την υποχρέωση των κρατών μελών να καταργήσουν «όλες τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης».

7 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160).

συμπληρώνουν ή τα υποκαθιστούν. Η παράγραφος 2 αφήνει εκτός του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας τις παροχές προς επιζώντες και τις παροχές μητρότητας, καθώς και τις οικογενειακές παροχές, εκτός αν πρόκειται για οικογενειακές παροχές που χορηγούνται ως προσαύξηση λόγω συζύγου ή προστατευομένου προσώπου [8].

8. Δυνάμει του άρθρου 4, η ίση μεταχείριση συνεπάγεται την απουσία οποιασδήποτε διακρίσεως λόγω φύλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση και ιδιαίτερα όσον αφορά:

«— το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους πρόσβασης στα συστήματα αυτά,

— την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών,

— τον υπολογισμό των παροχών [...]».

9. Όπως προκύπτει από το άρθρο 5, τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν «τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να καταργήσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές, και διοικητικές διατάξεις» που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως. Εντούτοις, το άρθρο 7, παράγραφος 1, τους επιτρέπει να αποκλίνουν από τις κοινοτικές διατάξεις όσον αφορά «τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές» (στοιχείο α'), καθώς και όσον αφορά διάφορα πλεονεκτήματα και δικαιώματα.

Β — *Το ιταλικό δίκαιο*

10. Το άρθρο 9 του νόμου 1272, της 6ης Ιουλίου 1939, ως έχει κατόπιν της θεσπίσεως του άρθρου 2 του νόμου 218, της 4ης Απριλίου 1952 [9], προέβλεπε τη χορήγηση συντάξεως στους άνδρες εργαζομένους που είχαν συμπληρώσει το εξηκοστό έτος της ηλικίας τους και στις γυναίκες εργαζόμενες που είχαν συμπληρώσει το πεντηκοστό πέμπτο, ενώ, με το άρθρο 1 και με τον πίνακα του παραρτήματος Α του νομοθετικού διατάγματος 503, της 30ής Δεκεμβρίου 1992 [10], οι ηλικίες αυτές κατέστησαν 65 και 60 έτη αντιστοίχως.

8 — Η ρύθμιση του ζητήματος αυτού συμπληρώθηκε με την οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 24ης Ιουλίου 1986, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕ L 225, σ. 40), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 1996 (ΕΕ 1997, L 46, σ. 20).

9 — «Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti» (μεταρρύθμιση του συστήματος των συντάξεων αναπηρίας, γήρατος και επιζώντων στην υποχρεωτική ασφάλιση), GURI αριθ. 89, της 15ης Απριλίου 1952, τακτικό συμπλήρωμα.

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» (κανόνες για την αναθεώρηση του συστήματος πρόνοιας των δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων, σύμφωνα με το άρθρο 3 του νόμου της 23ης Οκτωβρίου 1992, αριθ. 421), *GURI* αριθ. 305, της 30ής Δεκεμβρίου 1992, τακτικό συμπλήρωμα.

11. Ο νόμος 155, της 23ης Απριλίου 1981 [11], προβλέπει ότι, στις επιχειρήσεις που έχουν κηρυχθεί σε κατάσταση κρίσεως από την Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale (επιτροπή υπουργών για τον συντονισμό της βιομηχανικής πολιτικής), η πρόωρη συνταξιοδότηση των μισθωτών επιτρέπεται από την ηλικία των 55 ετών για τους άνδρες και των 50 ετών για τις γυναίκες.

12. Το προεδρικό διάταγμα 917, της 22ας Δεκεμβρίου 1986 [12], ρυθμίζει τη φορολόγηση των ποσών που χορηγούνται λόγω της λήξεως της σχέσεως εργασίας στο πλαίσιο προγραμμάτων εθελουσίας εξόδου, εισάγοντας διάκριση ανάλογα με το φύλο. Το άρθρο 17, παράγραφος 4 bis, που εισήχθη με το νομοθετικό διάταγμα 314, της 2ας Σεπτεμβρίου 1997 [13], ορίζει τα εξής:

«Τα ποσά που καταβάλλονται για τη λήξη της σχέσεως εργασίας προκειμένου να παρακινηθούν σε εθελούσια έξοδο [14] οι γυναίκες εργαζόμενες που έχουν συμπληρώσει το πεντηκοστό έτος της ηλικίας τους και οι άνδρες εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει το πεντηκοστό πέμπτο φορολογούνται, σύμφωνα με το άρθρο 16, παράγραφος 1, στοιχείο α' [15], με συντελεστή ίσο προς το ήμισυ του συντελεστή που ισχύει για τη φορολόγηση του μισθού κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσεως και των λοιπών επιδομάτων και ποσών που προβλέπει το άρθρο 16, παράγραφος 1, στοιχείο α'.»

II — Τα πραγματικά περιστατικά, η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

13. Ο P. Vergani μετέσχε σε πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου της Chubb Insurance Company SA, επιχειρήσεως στην οποία εργαζόταν, στις 14 Νοεμβρίου 2001, έχοντας συμπληρώσει το 51ο έτος της ηλικίας του, παραιτήθηκε από την εν λόγω επιχείρηση και έλαβε, ως εκ τούτου, αποζημίωση ύψους 751 000 000 ITL (387 859,13 ευρώ), κατόπιν αφαιρέσεως του ποσού που αντιστοιχούσε στον φόρο εισοδήματος των φυσικών προσώπων (IRPF), ο οποίος υπολογίστηκε με συντελεστή 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» (προσαρμογή των δομών και των διαδικασιών για την επείγουσα εκκαθάριση των συντάξεων και για τα επιδόματα ανεργίας, και επείγοντα μέτρα σε θέματα πρόνοιας και συντάξεων), *GURI* αριθ. 114, της 27ης Απριλίου 1981, τακτικό συμπλήρωμα.

12 — «Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi» (θέσπιση ενιαίων διατάξεων για τον φόρο εισοδήματος των φυσικών προσώπων), *GURI* αριθ. 302, της 31ης Δεκεμβρίου 1986, τακτικό συμπλήρωμα.

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» (εναρμόνιση, εξορθολογισμός και απλοποίηση των φορολογικών και των σχετικών με το σύστημα πρόνοιας διατάξεων για τα εισοδήματα των μισθωτών, καθώς και των σχετικών υποχρεώσεων των εργοδοτών), *GURI* αριθ. 219, της 19ης Σεπτεμβρίου 1997, τακτικό συμπλήρωμα.

14 — Το ιταλικό κείμενο έχει ως εξής: «[...] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [...]».

15 — Το σημείο αυτό ορίζει τα εξής: «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 dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del Codice Civile.»

14. Η αίτηση για την κατά 50 % μείωση του φορολογικού συντελεστή και για την επιστροφή, κυρίως, του ποσού των 70 757,22 ευρώ, πλέον των δεδουλευμένων τόκων, απορρίφθηκε από την Agencia Entrate Ufficio Arona (εκτελεστικό όργανο του Ιταλικού Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών), για τον λόγο ότι το εν λόγω φορολογικό πλεονέκτημα προβλεπόταν για τους άνδρες εργαζομένους άνω των 55 ετών.

15. Κατά της ως άνω αποφάσεως ασκήθηκε προσφυγή ενώπιον της Commissione tributaria provinciale di Novara, η οποία ανέστειλε την ενώπιόν της διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο το ακόλουθο ερώτημα:

«Συνιστά το άρθρο 17, παράγραφος 4 bis, του προεδρικού διατάγματος 917/86 παράβαση, αντίκειται στο άρθρο 141 ΕΚ (πρώην άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ) και στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ ή, εν πάση περιπτώσει, εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών απαγορευόμενη από τις ως άνω διατάξεις, καθόσον προβλέπει ότι οι ευεργετικές διατάξεις για τη φορολόγηση της αποζημιώσεως εθελουσίας εξόδου καθώς και των ποσών που καταβάλλονται λόγω της λήξεως της σχέσεως εργασίας με το ήμισυ του φορολογικού συντελεστή (50 %) ισχύουν, υπό τις ίδιες συνθήκες, για μεν τις γυναίκες εργαζόμενες εφόσον αυτές έχουν συμπληρώσει το πεντηκοστό έτος της ηλικίας τους, για δε τους άνδρες εργαζομένους εφόσον έχουν συμπληρώσει το πεντηκοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους;»

III — Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

16. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν, εντός της προθεσμίας που τάσσει το άρθρο 20 του Οργανισμού ΕΚ του Δικαστηρίου, ο P. Vergani, η Ιταλική Κυβέρνηση και η Επιτροπή.

17. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 14ης Απριλίου, ανέπτυξαν τις προφορικές τους παρατηρήσεις οι εκπρόσωποι του P. Vergani και ο εκπρόσωπος της Επιτροπής.

IV — Η ίση μεταχείριση των εργαζομένων των δύο φύλων εντός της Ενώσεως

18. Για να διευκολυνθεί η απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα, επιβάλλονται κάποιες προκαταρκτικές παρατηρήσεις ως προς την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε θέματα εργασίας [16], προσεγγίζοντας αρχικώς τις σχετικές ρυθμίσεις των Συνθηκών, εν συνεχεία τους κύριους τρό-

16 — Κατά τον Balaguer Callejón, M. L., «Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género» (κοινοτικό δίκαιο και εσωτερικό δίκαιο σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου), *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, αριθ. 1, Ιανουάριος-Ιούνιος 2004, σ. 383, η κοινοτική νομοθεσία στον τομέα αυτό είναι, συχνά, πιο προοδευτική από αυτή ορισμένων κρατών μελών, ιδίως σε σχέση με τις πτυχές που αφορούν την εργασία.

που εφαρμογής της και, τέλος, τα συγκεκριμένα κριτήρια που παρέχουν τη δυνατότητα να διαπιστωθεί η ύπαρξη διαφορετικής μεταχείρισης αντίθετης προς την κοινοτική έννομη τάξη.

Α — *Το πρωτογενές δίκαιο*

19. Η νομική κατάσταση της γυναίκας στην Ευρώπη της δεκαετίας του '50 διαφέρει πολύ από την περιφρόνηση με την οποία είχαν αντιμετωπιστεί οι γυναίκες στο παρελθόν. Αρκεί να υπομνησθεί ως παράδειγμα ότι ο μοναχός Luis de León, στο έργο του «La perfecta casada», χαρακτήρισε τη γυναίκα «πιο αδύναμη και εύθραυστη από κάθε άλλο ζώο και, λόγω των συνηθειών της και του πνεύματός της, ευαίσθητη και λεπτεπίλεπτη» [17]. Αναπτύχθηκαν, ωστόσο, και άλλες απόψεις, επίσης τον 15ο αιώνα, που κατήγγειλαν την προσβολή αυτή· μεταξύ αυτών ξεχωρίζει η άποψη της Teresa de Ávila, η οποία, στο έργο της «Camino de perfección», έγραψε το εξής: «Δεν μπορώ να πιστεύσω, Κύριε, στην καλοσύνη και τη δικαιοσύνη σας. Είστε δίκαιος κριτής και διόλου δεν μοιάζετε στους δικαστές του κόσμου τούτου που, ως υιοί του Αδάμ και άνδρες, δείχνουν δυσπιστία για κάθε γυναικεία αρετή» [18].

20. Όταν ιδρύθηκαν οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες, υπήρχαν σημαντικές ελλείψεις ως προς την προστασία της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως των δύο φύλων, οι οποίες αντιμετωπίστηκαν με διαρκείς βελτιώσεις [19].

21. Οι ιδρυτικές των Κοινοτήτων Συνθήκες, επιδιώκοντας τη διευκόλυνση των οικονομικών συναλλαγών, δεν έδωσαν αμέσως σημασία στις πτυχές αυτές. Κύριος σκοπός τους ήταν να εμποδίσουν την περιθωριοποίηση των μισθωτών λόγω της ιθαγένειάς τους (πρώην άρθρο 48 της Συνθήκης ΕΚ) και να εξασφαλίσουν την κοινωνική τους προστασία (πρώην άρθρο 51 της Συνθήκης ΕΚ), στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των φορέων παραγωγής. Οι σπάνιες διατάξεις που αναγνώριζαν δικαιώματα ειδικώς για την εργασία, όπως η ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών (πρώην άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ), απέβλεπαν στο να αποφευχθεί το «κοινωνικό ντάμπινγκ» που θα μπορούσε να θίξει τον ανταγωνισμό μεταξύ κρατών μελών [20], μολονότι γινόταν επιπλέον αναφορά στην ανάγκη προωθήσεως της βελτιώσεως των συνθηκών ζωής και εργασίας προκειμένου να επιτευχθεί προοδευτικά η ισότητα (πρώην άρθρο 117 της Συνθήκης ΕΚ) και παρά τη σύσταση του

17 — Fray Luis de León, *La perfecta casada*, έκδοση Javier San José Lera, Espasa Calpe, συλλογή Austral, Μαδρίτη, 1992, σ. 86.

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección*, έκδοση υπό την επιμέλεια της María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, συλλογή Austral, Μαδρίτη, 1996, σ. 81, σημείωση 170, που παραπέμπει στον Códice de El Escorial.

19 — Βλ. López López, J., και 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» (Οι κοινοτικές πολιτικές της απασχόλησης σχετικά με την ένταξη της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως της Συνθήκης της Ρώμης στην κοινοτική θεσμοποίηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως και των ίσων ευκαιριών στη Συνθήκη του Άμστερνταμ), *Revista española de derecho del trabajo*, αριθ. 99, 2000, σ. 5 επ.

20 — Ordóñez Solís, D., *La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho europeo* (ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο ευρωπαϊκό δίκαιο), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Consejo General del Poder Judicial (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ζητημάτων και Γενικό Συμβούλιο των Δικαστικών Αρχών), Μαδρίτη, 1999, σ. 44.

Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (πρώην άρθρα 123 επ. της Συνθήκης ΕΚ) [21].

22. Οι προτεραιότητες που ίσχυαν όταν ξεκίνησε αυτή η διαδικασία εξηγούν την περιορισμένη κοινοτική πρωτοβουλία στον τομέα αυτό, η οποία απέβλεπε κυρίως στη διευκόλυνση της κυκλοφορίας των μισθωτών και στον συντονισμό των μηχανισμών προστασίας. Εντούτοις, κατά τη δεκαετία του '70, προσεγγίστηκαν και άλλα θέματα, όπως η θέσπιση κανόνων σχετικών με την ισότητα σε θέματα αμοιβής (οδηγία 75/117), την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας (οδηγία 76/207) και κοινωνικής ασφαλίσεως (οδηγία 79/7).

23. Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη [22] δεν ασχολήθηκε ειδικώς με την ισότητα στην εργασία, αλλά εισήγαγε στα βασικά κείμενα ορισμένες διατάξεις για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων (πρώην άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ), δημιούργησε τα διαρθρωτικά ταμεία για την επίτευξη οικονομικής και κοινωνικής συνοχής (πρώην άρθρα 130 Α επ. της Συνθήκης ΕΚ) και προήγαγε, περαιτέρω, τον διάλογο στον τομέα αυτό (πρώην άρθρο 118 Β της Συνθήκης ΕΚ).

24. Με τη Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ενώσεως [23], η εν λόγω κοινοτική πολιτική αποκτά την αυτονομία της και καθίσταται ανεξάρτητη έναντι της οικονομικής πολιτικής, οπότε μεταξύ των στόχων της Ενώσεως και της Κοινότητας περιλαμβάνεται η προώθηση της κοινωνικής προόδου και η εξασφάλιση υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας (πρώην άρθρα Β της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και 2 της Συνθήκης ΕΚ, αντιστοίχως), μολονότι οι σημαντικότερες καινοτομίες περιλαμβάνονται στο πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική —που το Ηνωμένο Βασίλειο δεν έχει συνυπογράψει-, το οποίο εμπνεύστηκε από τον κοινοτικό Χάρτη των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων του 1989 [24], στο οποίο επισυνάφθηκε η συμφωνία που συνήφθη στον τομέα αυτό και στην οποία γίνεται λόγος για ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης (άρθρο 2, παράγραφος 1).

25. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ [25] ενισχύει την αρχή αυτή, τοποθετώντας την ρητά μεταξύ των στόχων της Κοινότητας, στην οποία εναπόκειται «[...] να προάγει, με τη δημιουργία κοινής αγοράς, οικονομικής και νομισματικής ένωσης και με την εφαρμογή των κοινών πολιτικών ή δράσεων που

21 — Rocella, M., και Treu, T., *Diritto del Lavoro della Comunità Europea* (το εργατικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας), 2η έκδοση, Ceadm, Padua, 1995· Colina, M., Ramírez, J. M., και Sala Franco, T., *Derecho Social Comunitario* (κοινοτικό κοινωνικό δίκαιο), 2η έκδοση, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995· και Sempere Navarro, A. V., στο προοίμιο του βιβλίου των Biurrun Abad, F. J., Meléndez Morillo-Velarde, L., και Pérez Campos, A. I., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario)* (εργατικά ζητήματα του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου), Aranzadi, Pamplona, 2002, σ. 21 έως 30.

22 — ΕΕ 1987, L 169, σ. 1.

23 — ΕΕ 1992, C 191, σ. 1.

24 — COM(89) 471 τελικό.

25 — Συνθήκη που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις, που υπεγράφη στο Άμστερνταμ στις 2 Οκτωβρίου 1997 (ΕΕ 1997, C 340, σ. 1).

αναφέρονται στα άρθρα 3 και 4, [...] ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών [...]» (άρθρο 2)[26]. Το επαναλαμβάνει με την προσθήκη στο άρθρο 3 νέας παραγράφου, κατά την οποία, σε όλες τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο εν λόγω άρθρο, η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών[27]. Επιπλέον, η συμφωνία για την κοινωνική πολιτική ενσωματώθηκε στη Συνθήκη ΕΚ, το περιεχόμενό της διευρύνθηκε και απέκτησε μεγαλύτερη ισχύ. Ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί στη ρητή αποδοχή των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων (άρθρο 136 ΕΚ), στο πλαίσιο των οποίων αποκτά ιδιαίτερη σημασία η εξασφάλιση συμμετρίας μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

26. Η Συνθήκη της Νίκαιας[28], το τελευταίο μέχρι στιγμής σημαντικό κομμάτι του ευρωπαϊκού οικοδομήματος, βαίνει πέραν του νομοθετικού αυτού πλαισίου σε τομείς όπως η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

27. Μεγαλύτερη σημασία πρέπει να δοθεί στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ενώσεως, που διακηρύχθηκε στις 7 Δεκεμβρίου 2000 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας, καθότι, παρά την πολεμική που ανέκυψε ως προς τη νομική του φύση, άσκησε μεγάλη επιρροή στα κείμενα που σχεδιάστηκαν και εγκρίθηκαν ακολούθως.

28. Τέλος, η Συνθήκη για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης[29] αναφέρει την ισότητα μεταξύ των αξιών στις οποίες στηρίζεται η Ένωση, μνημονεύοντας συγκεκριμένα την ισότητα μεταξύ «γυναικών και ανδρών» (άρθρο I-2)· διακηρύσσει ότι η Ένωση «καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις και προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία, την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών [...]» (άρθρο I-3, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο)· στο δε μέρος που αναφέρεται στα θεμελιώδη δικαιώματα, διευκρινίζει ότι «η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές», χωρίς ωστόσο η εν λόγω αρχή να «αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου» (άρθρο II-83). Υπάρχουν και άλλες εκφράσεις της αρχής αυτής στο πλαίσιο της ρυθμίσεως της κοινωνικής πολιτικής: συναφώς, το Σύνταγμα προβλέπει ότι η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τις εθνικές δράσεις για την «ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση κατά την εργασία» [άρθρο III-210, παράγραφος 1, περίπτωση i] και επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εξασφαλίζουν «την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας»,

26 — Rodríguez-Piñero και Bravo-Ferrer, M., «Igualdad de género y políticas comunitarias» (ισότητα των δύο φύλων και κοινοτικές πολιτικές), *Relaciones Laborales*, αριθ. 6, 2000, σ. 3 επ.

27 — Según Leclerc, S., «L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental» (ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών: η ανύψωση ενός θεμελιώδους κοινωνικού δικαιώματος), στη συλλογική έκδοση *L'Union européenne et les droits fondamentaux* (Ευρωπαϊκή Ένωση και θεμελιώδη δικαιώματα), Bruylant, Βρυξέλλες, 1999, σ. 215 και 216· η νέα αυτή διάταξη επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της ως άνω αρχής πέραν του κοινωνικού πλαισίου, διατυπώνοντάς την κατηγορηματικά και όχι απλώς συνάγοντάς την από την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων.

28 — ΕΕ 2001, C 80, σ. 1.

29 — ΕΕ 2004, C 310, σ. 1.

εξουσιοδοτώντας τα να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα «τα οποία διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τυχόν μειονεκτήματα κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία», αφήνοντας ωστόσο στον ευρωπαϊκό νόμο ή νόμο-πλαίσιο τη μέριμνα για τη σύλληψη των μηχανισμών που αποβλέπουν στην αποφυγή δυσμενών διακρίσεων «σε θέματα εργασίας και απασχόλησης», καθώς και στον τομέα των αμοιβών (άρθρο III-214).

1) Η αρχή της ισότητας των αμοιβών

B — *Το περιεχόμενο*

29. «Η κατάργηση των δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου», η οποία συνιστά ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα [30], κατέστη μία από τις σημαντικότερες πτυχές της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής, τόσο από ποσοτικής όσο και από ποιοτικής απόψεως [31]. Επηρεάζει τρεις βασικούς τομείς: τον τομέα των αμοιβών, τον τομέα της προσβάσεως στην απασχόληση, της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και των συνθηκών εργασίας, καθώς και τον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως [32].

30. Το αξίωμα αυτό, το οποίο «αποτελεί τμήμα των θεμελιωδών αρχών της Κοινότητας» [33], συνιστά την ισχυρότερη έκφραση της απαγορεύσεως των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων [34]. Καθιερώθηκε με το άρθρο 141 ΕΚ, του οποίου οι οικονομικές προεκτάσεις, οι οποίες επικεντρώνονται στην εξάλειψη των νοθεύσεων του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων που είναι εγκατεστημένες στα διάφορα κράτη μέλη, έχει δευτερεύοντα χαρακτήρα σε σχέση με τον κοινωνικό σκοπό που επιδιώκει [35]. Έχω επισημάνει στο σημείο 32 των προτάσεών μου στην υπόθεση Mayer [36] ότι διάταξη περιέχουσα τέτοια επιταγή σπάνια περιέχεται σε διεθνή συνθήκη. Πρώτον, εκφράζει ένα κοινωνικό ιδεώδες και μια, έστω έμμεση, δυνατότητα εναρμονίσεως της πολιτικής στον χώρο της εργασίας εντός της Ενώσεως. Δεύτερον, επιβάλλει μια νομική υποχρέωση αποτελέσματος [37] και έναν αυτοτελή οικονομικό και κοινωνικό σκοπό. Το περιεχόμενό της στηρίζεται στο αντίστοιχο

30 — Απόφαση της 15ης Ιουνίου 1978, 149/77, Defrenne III (Συλλογή τόμος 1978, σ. 419, σκέψη 27)· υπό την ίδια έννοια, απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2002, C-442/00, Rodríguez Caballero (Συλλογή 2002, σ. I-11915, σκέψη 32).

31 — Pérez del Río, T., *Una aproximación al derecho social comunitario* (προσέγγιση του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου), Tecnos, Μαδρίτη, 2000, σ. 87.

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M. και Sempere Navarro, A. V., *Derecho Social Europeo* (ευρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο), Tecnos, Μαδρίτη, 1994, ειδικότερα το δεύτερο κεφάλαιο «La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo» (οι κοινοτικές δράσεις υπέρ της ισότητας στην εργασία με βάση το φύλο), σ. 49 επ.

33 — Απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne II (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 12).

34 — Quintanilla Navarro, B., *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo* (Διακρίσεις στις αμοιβές. Διαφορετικές αμοιβές λόγω φύλου), Marcial Pons, Μαδρίτη, 1996, σ. 63 έως 168.

35 — Απόφαση της 10ης Φεβρουαρίου 2000, C-50/96, Schröder (Συλλογή 2000, σ. I-743, σκέψη 57).

36 — Απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2005 (C-356/03, Συλλογή 2005, σ. I-295).

37 — Απόφαση της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-200/91, Coloroll Pension Trustees (Συλλογή 1994, σ. I-4389, σκέψη 38).

περιεχόμενο του άρθρου 2 της Συμβάσεως 100-1951 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας [38].

31. Ο κεντρικός πυρήνας της διατάξεως αυτής αφορά την έννοια της «αμοιβής», την οποία το Δικαστήριο διευκρίνισε σταδιακά [39], επεκτείνοντάς την σε όλα τα οφέλη, σε χρήματα ή σε είδος, παρόντα ή μελλοντικά, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας [40], είτε κατ' εκτέλεση συμβάσεως ή νομοθετικών διατάξεων ή οικειοθελώς [41]. Από την εξέταση της νομολογίας προκύπτει ένας κοινός παρανομαστής όσον αφορά τους ενδιαφερομένους, καθότι, χωρίς να έχει τονιστεί ειδικώς το σημείο αυτό, καθίσταται σαφές ότι υπόχρεος για την καταβολή της είναι ο εργοδότης, ακόμη και αν πρόκειται για δημόσια επιχείρηση [42]. Τούτο προκύπτει και απ' αυτό καθεαυτό το άρθρο 141 ΕΚ.

32. Για τα υπόλοιπα, πρέπει να ληφθούν υπόψη άλλες διατάξεις του παράγωγου δικαίου, όπως η οδηγία 75/117.

2) Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως

33. Κατόπιν των τροποποιήσεων που επέφερε η Συνθήκη του Άμστερνταμ, το άρθρο

38 — Ellis, Evelyn, EC Sex Equality Law (Κοινοτικό δίκαιο για την ισότητα των δύο φύλων), 2η έκδοση, συλλογή Oxford EC Law Library, εκδόσεις Clarendon Press, Οξφόρδη, 1998, σ. 62. Επίσης, Cruz Villalón, J., «Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario» (τα χρονικά διαστήματα της εισαγωγής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στο κοινοτικό δίκαιο), στη συλλογική έκδοση *La igualdad de trato en el Derecho comunitario* (Η ίση μεταχείριση στο κοινοτικό δίκαιο), Aranzadi, Pamplona, 1997, ειδικώς σ. 38 επ.

39 — Κατά τη νομολογία, συνιστούν, παραδείγματος χάριν, αμοιβή οι παρεχόμενες από σιδηροδρομική επιχείρηση μεταφορικές διευκολύνσεις στους συνταξιούχους πρώην υπαλλήλους της, οι οποίες επεκτείνονται και στα μέλη της οικογένειάς τους, ώστε αυτές οι διευκολύνσεις να παρέχονται, επίσης, υπό τις ίδιες προϋποθέσεις, στα συγγενικά πρόσωπα των πρώην υπαλλήλων (απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1982, 12/81, Garland, Συλλογή 1982, σ. 359)· τα συνταξιοδοτικά συστήματα επιχειρήσεως που θεσπίστηκαν κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και χρηματοδοτούνται εν όλω ή εν μέρει από την επιχείρηση (απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka, Συλλογή 1986, σ. 1607· η συνέχιση καταβολής του μισθού σε περίπτωση αδείας ασθενείας (απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn, Συλλογή 1989, σ. 2743)· οι παροχές που προβλέπονται σε περίπτωση απολύσεως για οικονομικούς λόγους, καθώς και οι συντάξεις που καταβάλλονται εκ μέρους ιδιωτικών επαγγελματικών συστημάτων (απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber, Συλλογή 1990, σ. I-1889)· η αποζημίωση που καταβάλλεται στα μέλη της επιτροπής συμμετοχής του προσωπικού μιας επιχειρήσεως, υπό μορφή πληρωμένων ημερών αδείας ή αποζημιώσεως για υπερωρίες, λόγω συμμετοχής σε κύκλους επαγγελματικής εκπαιδεύσεως προς απόκτηση των αναγκαίων γνώσεων των σχετικών με τις δραστηριότητες των επιτροπών αυτών, μολονότι κατά τη διάρκεια αυτών των περιόδων επαγγελματικής εκπαιδεύσεως δεν ασκούν καμία από τις δραστηριότητες που προβλέπει η σύμβασή τους εργασίας (απόφαση της 4ης Ιουνίου 1992, C-360/90, Bötel, Συλλογή 1992, σ. I-3589)· το δικαίωμα υπαγωγής σε συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως (αποφάσεις της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-57/93, Vroege, Συλλογή 1994, σ. I-4541, και C-128/93, Fisscher, Συλλογή 1994, σ. I-4583)· η αποζημίωση λόγω λήξεως της σχέσεως εργασίας (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 1999, C-249/97, Gruber, Συλλογή 1999, σ. I-5295)· το επίδομα Χριστουγέννων, το οποίο καταβάλλεται οικειοθελώς και μπορεί ανά πάσα στιγμή να πάψει να χορηγείται, και συνιστά κίνητρο για τη μελλοντική παροχή εργασίας και την εξασφάλιση της πίστεως προς την επιχείρηση (απόφαση της 21ης Οκτωβρίου 1999, C-333/97, Lewen, Συλλογή 1999, σ. I-7243)· ή το επίδομα αναμονής που συμπληρώνει τις παροχές λόγω απολύσεως (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 4 απόφαση Hlozek).

40 — Αποφάσεις της 25ης Μαΐου 1971, 80/70, Defrenne I (Συλλογή τόμος 1969-1971, σ. 445), της 3ης Δεκεμβρίου 1987, 192/85, Newstead (Συλλογή 1987, σ. 4753, σκέψη 11), της 22ας Δεκεμβρίου 1993, C-152/91, Neath (Συλλογή 1993, σ. I-6935, σκέψη 28), της 23ης Οκτωβρίου 2003 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-4/02 και C-5/02, Schönheit και Becker (Συλλογή 2003, σ. I-12575, σκέψη 56), και απόφαση της 30ής Μαρτίου 2004, C-147/02, Alabaster (Συλλογή 2004, σ. I-3101, σκέψη 42)· βλ., επίσης, τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Garland, σκέψη 5, Barber, σκέψη 12, και Coloroll Pension Trustees, σκέψη 77.

41 — Προπαρατεθείσες αποφάσεις Garland, σκέψη 10, Barber, σκέψη 20, και Lewen, σκέψη 21.

42 — Η απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89, Kowalska, Συλλογή 1990, σ. I-2591, σκέψη 12, υπενθυμίζει ότι η αρχή αυτή επιβάλλεται τόσο στους ιδιώτες εργοδότες όσο και στις δημόσιες αρχές.

141 ΕΚ καθιερώνει, στην παράγραφό του 3, την αρχή της «ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης». Στο παρελθόν, η οδηγία 76/207 όριζε ότι η ισότητα αυτή έπρεπε να εκτιμάται σε όλα τα στάδια ή τις καταστάσεις της εργασιακής σχέσεως [43], καθότι δεν αφορούσε αποκλειστικά τον μισθό, αλλά μνημόνευε ρητά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας, περιλαμβανομένων των όρων απολύσεως [44]. Το τελευταίο αυτό σημείο πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως, υπό την έννοια ότι αφορά κάθε είδους λήξη ή λύση της συμβάσεως, ανεξαρτήτως του χαρακτηρισμού του από τα συμβαλλόμενα μέρη, περιλαμβανομένης της λύσεως κατόπιν κοινής συμφωνίας [45].

34. Τα ζητήματα που αφορούν τις συντάξεις χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής, καθότι το Δικαστήριο έχει πει ότι η επιβολή ορίου ηλικίας για την υποχρεωτική αποχώρηση των εργαζομένων στο πλαίσιο γενικότερης πολιτικής του εργοδότη, ακόμη και αν η αποχώρηση αυτή συνεπάγεται τη χορήγηση συντάξεως γήρατος, εμπίπτει στην προαναφερθείσα έννοια της «απολύσεως», οπότε «η εξαίρεση από την απαγόρευση των διακρίσεων βάσει του φύλου, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7, έχει εφαρμογή μόνον όσον αφορά τις συνέπειες που έχει ο καθορισμός ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως» [46].

3) Η ισότητα σε ζητήματα κοινωνικών παροχών

35. Αντικείμενο της οδηγίας 79/7 είναι η εφαρμογή της αρχής στις περιπτώσεις και στις καταστάσεις που αντιστοιχούν στους κινδύνους που καλύπτουν τα νομικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, πράγμα που ισχύει και για την προαναφερθείσα οδηγία 86/378, έναντι όμως των επαγγελματικών συστημάτων [47].

36. Κατά τη νομολογία, για να εμπίπτει μια παροχή στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 79/7, πρέπει να έχει άμεση και πραγματική σχέση με την προστασία από έναν από τους

43 — Durán López, F., «La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976» (η ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οδηγία 76/207 της 9ης Φεβρουαρίου 1976), στη συλλογική έκδοση *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, σ. 406 επ.

44 — Απόφαση της 2ας Αυγούστου 1993, C-271/91, Marshall II (Συλλογή 1993, σ. I-4367, σκέψη 19).

45 — Αποφάσεις της 16ης Φεβρουαρίου 1982, 19/81, Burton (Συλλογή 1982, σ. 554), και της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 151/84, Roberts (Συλλογή 1986, σ. 703).

46 — Αποφάσεις της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, Marshall I (Συλλογή 1986, σ. 723, σκέψεις 34 και 36), και προπαρατεθείσα Roberts (σκέψεις 34 και 35).

47 — Recio Laza, A., *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria* (η κοινωνική ασφάλιση στην κοινοτική νομολογία), La Ley, Madrid, 1986· επίσης, 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* (η γυναίκα έναντι του δικαίου κοινωνικής ασφαλίσεως. Παλαιά και νέα προβλήματα της ίσης μεταχειρίσεως λόγω φύλου), La Ley, Madrid, 1999.

κινδύνους που απαριθμούνται στο άρθρο της 3, παράγραφος 1[48].

Γ — *Η διαπίστωση δυσμενούς διακρίσεως*

37. Ελλείψει νομικού ορισμού της ανισότητας, το Δικαστήριο τη χαρακτηρίζει κατά τρόπο παρόμοιο στους τρεις προαναφερθέντες τομείς. Επανειλημμένως έχει κρίνει ότι δεν υπάρχει ισότητα όταν εφαρμόζονται διαφορετικοί κανόνες σε παρεμφερείς καταστάσεις ή όταν εφαρμόζεται ο ίδιος κανόνες σε διαφορετικές καταστάσεις[49]. Στο πλαίσιο της επιβαλλόμενης εκτιμήσεως πρέπει να εξετάζεται αν οι επίδικες διατάξεις παράγουν πιο δυσμενή αποτελέσματα έναντι των εργαζομένων ενός συγκεκριμένου φύλου[50]. Ομοίως, υπάρχει έμμεση διάκριση σε περίπτωση ρυθμίσεως που, μολονότι είναι διατυπωμένη κατά τρόπο ουδέτερο, αντιμετωπίζει δυσμενώς στην πραγματικότητα ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, εκτός εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου[51].

38. Όσον αφορά το τελευταίο αυτό σημείο, το Δικαστήριο τόνισε ότι δεν συνιστούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως τα μέτρα που ανταποκρίνονται σε νόμιμο σκοπό της κοινωνικής πολιτικής, εφόσον αυτά είναι πρόσφορα για την επίτευξή του[52]· θεωρήσεις αναγόμενες αμιγώς στον προϋπολογισμό δεν μπορούν να δικαιολογήσουν τέτοιου είδους μέτρα[53].

V — Η εξέταση του προδικαστικού ερωτήματος

39. Οι προηγηθείσες εκτιμήσεις επιβάλλουν, στην παρούσα υπόθεση, να διευκρινιστεί ο

48 — Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 4ης Φεβρουαρίου 1992, C-243/90, Smithson (Συλλογή 1992, σ. I-467, σκέψεις 12 και 14)· της 16ης Ιουλίου 1992 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-63/91 και C-64/91, Jackson και Cresswell (Συλλογή 1992, σ. I-4737, σκέψεις 15 και 16), και απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 1995, C-137/94, Richardson (Συλλογή 1995, σ. I-3407, σκέψεις 8 και 9). Μέσω της εφαρμογής των κριτηρίων αυτών, το Δικαστήριο έκρινε ότι δεν ενέπιπταν στο ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, παραδείγματος χάριν, το μειωμένο κόμιστρο για τη μεταφορά ηλικιωμένων με δημόσια μέσα (απόφαση της 11ης Ιουλίου 1996, C-228/94, Atkins, Συλλογή 1996, σ. I-3633)· η χορήγηση συμπληρωματικού επιδόματος σε πρόσωπα με ανεπαρκή εισοδήματα για την κάλυψη των αναγκών τους (προπαρατεθείσα απόφαση Jackson και Cresswell)· τα ποσά που καταβάλλονται προκειμένου να εξασφαλιστεί η συντήρηση της οικογένειας κατά τη φάση της ανατροφής των τέκνων (απόφαση της 10ης Οκτωβρίου 1996 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-254/94 και C-312/94, Hoever και Zachow, Συλλογή 1996, σ. I-4895), καθώς και τα πλεονεκτήματα που χορηγούνται, όσον αφορά την ασφάλιση γήρατος, στα πρόσωπα που ασχολήθηκαν με την ανατροφή των τέκνων τους ή οι παροχές που χορηγούνται για τις περιόδους διακοπής της δραστηριότητάς τους λόγω ανατροφής των τέκνων τους (απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 1994, C-297/93, Grau-Hupka, Συλλογή 1994, σ. I-5535). Αντιθέτως, εμπίπτει στην ως άνω ευεργετική κοινοτική διάταξη ενίσχυση που καταβάλλεται για τη φροντίδα αναπήρου (απόφαση της 24ης Ιουνίου 1986, 150/85, Drake, Συλλογή 1985, σ. I-1995), καθώς και οι ενισχύσεις που χορηγούνται για τις δαπάνες θερμάνσεως, κατά τη διάρκεια του χειμώνα, στα άτομα που έχουν φτάσει σε ηλικία συνταξιοδοτήσεως (απόφαση της 16ης Δεκεμβρίου 1999, C-382/98, Taylor, Συλλογή 1999, σ. I-8955).

49 — Αποφάσεις της 14ης Φεβρουαρίου 1995, C-279/93, Schumacker (Συλλογή 1995, σ. I-225, σκέψη 30), της 13ης Φεβρουαρίου 1996, C-342/93, Gillespie κ.λπ. (Συλλογή 1996, σ. I-475, σκέψη 16), και της 27ης Οκτωβρίου 1998, C-411/96, Boyle κ.λπ. (Συλλογή 1998, σ. I-6401, σκέψη 39).

50 — Αποφάσεις της 9ης Φεβρουαρίου 1999, C-167/97, Seymour-Smith και Pérez (Συλλογή 1999, σ. I-623, σκέψη 58), και προπαρατεθείσα Schönheit και Becker, σκέψη 69.

51 — Αποφάσεις της 30ής Νοεμβρίου 1993, C-189/91, Kirsammer-Hack (Συλλογή 1993, σ. I-6185, σκέψη 22), της 6ης Φεβρουαρίου 1996, C-457/93, Lewark (Συλλογή 1996, σ. I-243, σκέψη 31), της 17ης Ιουνίου 1998, C-243/95, Hill και Stapleton (Συλλογή 1998, σ. I-3739, σκέψη 34), της 12ης Ιουλίου 2001, C-189/01, Jippes (Συλλογή 2001, σ. I-5689, σκέψη 129), της 20ής Μαρτίου 2003, C-187/00, Kutz-Bauer (Συλλογή 2003, σ, I-2741, σκέψη 50), και προπαρατεθείσες Rinner-Kühn, σκέψη 12, και Rodríguez Caballero (σκέψη 32).

52 — Αποφάσεις της 19ης Νοεμβρίου 1992, C-226/91, Molenbroek (Συλλογή 1992, σ. I-5943, σκέψη 13), της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jørgensen (Συλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 41).

53 — Αποφάσεις της 24ης Φεβρουαρίου 1994, C-343/92, Roks κ.λπ. (Συλλογή 1994, σ. I-571, σκέψη 35), και προπαρατεθείσες της 6ης Απριλίου 2000, Jørgensen, σκέψη 42, καθώς και της 23ης Οκτωβρίου 2003, Schönheit και Becker, σκέψη 85.

εφαρμοστέος κανόνας του δικαίου της Ενώσεως, να αναζητηθεί η ενδεχόμενη ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως και, σε περίπτωση που αυτό συμβαίνει, να εξεταστεί αν αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί.

42. Εξάλλου, οι οφειλές προς το Δημόσιο Ταμείο δεν εμπίπτουν στην κοινωνική ασφάλιση, ανεξαρτήτως του ισχύοντος καθεστώτος, νομικού ή επαγγελματικού. Το γεγονός ότι ορισμένες φορολογικές επιβαρύνσεις καθορίζονται με βάση κοινωνικούς στόχους δεν σημαίνει ότι αποτελούν μέτρα προστασίας από τους κινδύνους αυτούς. Επομένως, δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής η οδηγία 79/7.

Α — *Ο καθορισμός του εφαρμοστέου κοινοτικού κανόνα*

43. Απομένει να εξεταστεί αν μπορεί να τύχει εφαρμογής η οδηγία 76/207, η οποία, όπως προανέφερα, επεκτείνει στην πράξη την έννοια της ισότητας σε όλες τις πτυχές της επαγγελματικής ζωής, ειδικότερα στις συνθήκες εργασίας, περιλαμβανομένων των σχετικών με τη λήξη της σχέσεως εργασίας.

40. Το προδικαστικό ερώτημα αφορά το ιταλικό φορολογικό καθεστώς που εφαρμόζεται επί της αποζημιώσεως που χορηγείται λόγω της λήξεως της σχέσεως εργασίας. Το ερώτημα δεν αφορά το καταβαλλόμενο ποσό ούτε την ηλικία συνταξιοδοτήσεως, αλλά το γεγονός ότι οι γυναίκες εργαζόμενοι πλήττονται με χαμηλότερη φορολογία.

44. Κατ' αρχήν, μολονότι η εν λόγω ρύθμιση αποβλέπει συνήθως στην καταπολέμηση των διακρίσεων που προέρχονται από τον εργοδότη, εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις διακρίσεων που προέρχονται από τη συλλογική διαπραγμάτευση ή από το ίδιο το κράτος, μία από τις αποστολές του οποίου είναι η κατάργηση των νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων που ενθαρρύνουν, ευνοούν ή δημιουργούν δυσμενείς διακρίσεις.

41. Επομένως, δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι κανόνες που αφορούν την ισότητα της αμοιβής, καθότι τα ποσά που καταβάλλουν οι φορολογούμενοι για τον φόρο εισοδήματος των φυσικών προσώπων δεν περιλαμβάνονται στον μισθό, παρά την ευρεία ερμηνεία του όρου αυτού στο κοινοτικό πλαίσιο, δεδομένου ότι δεν καταβάλλονται από τον εργοδότη λόγω της απασχολήσεως του εργαζομένου. Επιπλέον, από την αντίθετη οπτική γωνία, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι καταβάλλονται από το Δημόσιο βάσει ενός ανάλογου δεσμού. Κατά συνέπεια, δεν έχουν εφαρμογή το άρθρο 141, παράγραφοι 1 και 2, ΕΚ και η οδηγία 75/117, ούτε η σχετική με την ερμηνεία τους νομολογία.

45. Οι αποζημιώσεις που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι κατά τη λήξη της εργασιακής τους σχέσεως με την επιχείρηση υπόκεινται στα αντίστοιχα φορολογικά μέτρα, από τα οποία εξαρτάται το τελικό ποσό· επομένως, στα εθνικά φορολογικά συστήματα εφαρμόζονται οι διατάξεις της προαναφερθείσας οδηγίας, υπό την επιφύλαξη των λοιπών εφαρμοστέων κανόνων.

Β — *Η φορολόγηση της αποζημιώσεως που καταβάλλεται λόγω της λήξεως της σχέσεως εργασίας*

46. Το προεδρικό διάταγμα 917 καθορίζει τον τρόπο φορολογήσεως των παροχών που χορηγούνται σε περίπτωση εθελουσίας εξόδου, ήτοι προβλέπει μειωμένο συντελεστή για τις γυναίκες που έχουν συμπληρώσει το πεντηκοστό έτος της ηλικίας τους και για τους άνδρες που έχουν συμπληρώσει το πεντηκοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους.

47. Οι εργαζόμενοι αποκτούν αυτό το φορολογικό πλεονέκτημα σε συγκεκριμένη ηλικία, ανάλογα με το φύλο τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ευνοούνται οι συμπολίτισσές μας, καθότι, υπό τις ίδιες συνθήκες ηλικίας, αυτές καταβάλλουν μικρότερο ποσό στο Δημόσιο Ταμείο για την έκτακτη αποζημίωση που λαμβάνουν λόγω της λήξεως της εργασιακής τους σχέσεως με τον εργοδότη τους, οπότε λαμβάνουν μεγαλύτερο καθαρό ποσό.

48. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση του P. Vergani ο οποίος, όντας 51 ετών κατά τη γένεση του φόρου, δεν έτυχε του φορολογικού πλεονεκτήματος που θα ίσχυε για γυναίκα εργαζόμενη της ίδιας επιχειρήσεως σε όμοια περίπτωση.

49. Η διαπίστωση της παραβιάσεως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως επιβάλλει να εξεταστεί αν αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί.

Γ — *Η δικαιολόγηση της ανισότητας*

1) Η ηλικία πρόωρης συνταξιοδότησης

50. Η Ιταλική Δημοκρατία προσπαθεί να δικαιολογήσει την εισάγουσα διακρίσεις εθνική διάταξη, διευκρινίζοντας ότι στηρίζεται στην ηλικία πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, την οποία ο νόμος της 23ης Απριλίου 1981 ορίζει στα 55 και στα 50 έτη, ανάλογα με το αν οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που έχουν κηρυχθεί σε κατάσταση κρίσεως είναι άνδρες ή γυναίκες αντιστοίχως. Ο σύνδεσμος αυτός, όμως, αν και προφανής, δεν καλύπτει τη σημαντική έλλειψη ισορροπίας για τους ακόλουθους λόγους:

Πρώτον, η ένδικη διαφορά δεν αφορά το διαφορετικό όριο ηλικίας που ισχύει για την πρόωρη λύση των εργασιακών συμβάσεων, αλλά το γεγονός ότι η διάκριση αυτή έχει φορολογικές συνέπειες.

Δεύτερον, η συλλογιστική αυτή δεν λαμβάνει υπόψη άλλα ενδεχόμενα λήξεως της σχέσεως εργασίας. Κατά την επιχειρηματολογία της Ιταλικής Δημοκρατίας, το φορολογικό πλεονέκτημα του άρθρου 17, παράγραφος 4bis, του προεδρικού διατάγματος ισχύει μόνο στις περιπτώσεις που προβλέπει ο νόμος της 23ης Απριλίου 1981. Η τελευταία αυτή διάταξη, ωστόσο, αναφέρεται, χωρίς περισσότερες διευκρινίσεις, σε κάθε «λήξη της σχέσεως εργασίας προκειμένου να παρακινηθεί η εθελούσια έξοδος», ενώ ο

νόμος εφαρμόζεται όταν λήγει η εργασιακή σχέση σε επιχειρήσεις που τελούν σε κατάσταση κρίσεως.

51. Με άλλα λόγια, σε αντίθεση προς τους ισχυρισμούς της Επιτροπής, το φορολογικό καθεστώς δεν αντικατοπτρίζει το διαφορετικό όριο ηλικίας για την πρόωρη συνταξιοδότηση, παρά μόνο στις περιπτώσεις που προβλέπει ο νόμος 1981, ο οποίος δεν καλύπτει όλες τις πιθανές περιπτώσεις και ούτε και αυτή του P. Vergani.

2. Η εθνική κοινωνική πολιτική

52. Κατά πάγια νομολογία, τα κράτη μέλη έχουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως για να επιλέγουν τα μέτρα που είναι πρόσφορα για την υλοποίηση των σκοπών τους στον τομέα αυτό [54]. Κατά συνέπεια, οι κανόνες που θεσπίζει μια χώρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της και τις επιλογές της, μπορούν να δικαιολογήσουν τον τερματισμό της εργασιακής ζωής των γυναικών πριν από αυτή των ανδρών· αυτή η περίπτωση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 79/7, και ειδικώς του άρθρου της 7, το οποίο παρέχει τη δυνατότητα να αποκλείεται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας ο καθορισμός της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τη χορήγηση συντάξεων και άλλων σχετικών παροχών.

53. Όπως, όμως, έχω προαναφέρει, η προβλεπόμενη στη διάταξη αυτή παρέκκλιση «περιορίζεται στις διακρίσεις οι οποίες υφίστανται σε άλλα συστήματα παροχών και οι οποίες συνδέονται αναγκαίως και αντικειμενικώς με αυτή τη διαφορά της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως», πράγμα που συμβαίνει όταν διαταράσσεται η οικονομική ισορροπία του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ή η συνοχή μεταξύ του συστήματος συντάξεων λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου και του συστήματος άλλων παροχών [55]. Επομένως, το ζήτημα επικεντρώνεται στο ότι η διαφορετική χρονική στιγμή της λήξεως της σχέσεως εργασίας συνδέεται με την αναγνώριση μειωμένης φορολογίας.

54. Επιπλέον, όπως προανέφερα, η προαναφερθείσα οδηγία δεν τυγχάνει εφαρμογής στην υπό κρίση υπόθεση.

55. Πρέπει, επίσης, να εξεταστεί αν ο ευνοϊκός συντελεστής ευνοεί πράγματι τις γυναίκες. Λαμβανομένου υπόψη του πλαισίου της εθνικής διατάξεως, δύσκολα μπορεί να γίνει δεκτό ότι σκοπός της είναι να ευνοήσει τις γυναίκες εργαζόμενες ή να αποτρέψει την ενδεχόμενη ζημία τους, παρακινώντας τες να λύσουν ταχύτερα τη σύμβαση εργασίας. Αν η μειωμένη φορολογία απέβλεπε στο να λαμβάνουν όλοι οι εργαζόμενοι παρεμφερή εισοδήματα, θα μπορούσε να στηριχθεί στη συλλογιστική που αναπτύχθηκε στην υπόθεση Birds Eye Walls, κατά την οποία η εν λόγω διάκριση μπορεί βασίμως να στηριχθεί στον σκοπό αυτό. Εντούτοις, δεν υπάρχουν τα αναγκαία στοιχεία για να αποδειχθεί ότι υπήρχε παρόμοια πρόθεση και, ως εκ τούτου, ότι πρόκειται για όμοια περίπτωση [56].

54 — Αποφάσεις της 14ης Δεκεμβρίου 1995, C-317/93, Nolte (Συλλογή 1995, σ. I-4625, σκέψη 33), και C-444/93, Megner και Scheffel (Συλλογή 1995, σ. I-4741, σκέψη 29), καθώς και της 9ης Σεπτεμβρίου 1999, C-281/97, Krüger (Συλλογή 1999, σ. I-5127, σκέψη 28).

55 — Αποφάσεις της 30ής Μαρτίου 1993, C-328/91, Thomas κ.λπ. (Συλλογή 1993, σ. I-1247, σκέψη 20), της 11ης Αυγούστου 1995, C-92/94, Graham κ.λπ. (Συλλογή 1995, σ. I-2521, σκέψη 11), της 30ής Ιανουαρίου 1997, C-139/95, Balestra (Συλλογή 1997, σ. I-549, σκέψη 33), της 23ης Μαΐου 2000, C-104/98, Buchner κ.λπ. (Συλλογή 2000, σ. I-3625, σκέψη 25), καθώς και της 4ης Μαρτίου 2004, C-303/02, Haackert (Συλλογή 2004, σ. I-2195, σκέψη 30).

56 — Απόφαση της 9ης Νοεμβρίου 1993 (C-132/92, Συλλογή 1993, σ. I-5579).

3) Οικονομικοί λόγοι

56. Τέλος, πρέπει να εξεταστεί αν η επίδικη διαφοροποίηση οφείλεται και σε χρηματοοικονομικά συμφέροντα, όπως υποστηρίζει η Επιτροπή.

57. Κάτι τέτοιο δεν ισχύει, καθότι, κατά την προπαρατεθείσα απόφαση Roks κ.λπ., καίτοι θεωρήσεις αναγόμενες στον προϋπολογισμό μπορούν να αποτελούν το έρεισμα των επιλογών κοινωνικής πολιτικής ενός κράτους μέλους και είναι δυνατό να επηρεάζουν τη φύση ή την έκταση των μέτρων κοινωνικής προστασίας που επιθυμεί να θεσπίσει το κράτος αυτό, δεν συνιστούν πάντως, αυτές καθαυτές, σκοπό επιδιωκόμενο με την πολιτική αυτή και, επομένως, δεν μπορούν να δικαιολογούν διάκριση σε βάρος ενός από τα δύο φύλα (σκέψη 35) [57].

58. Εξάλλου, ούτε το ενδιαφερόμενο κράτος μέλος προέβαλε τη δικαιολογία αυτή [58].

Δ — *Το συμπέρασμα*

59. Κατόπιν των ανωτέρω εξηγήσεων, πρέπει να θεωρηθεί αντίθετη στα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 η προβλεπόμενη για τις αποζημιώσεις που καταβάλλονται λόγω της λήξεως της σχέσεως εργασίας μειωμένη φορολογία, εφόσον αυτή εξαρτάται άλλη ηλικία για τους άνδρες και άλλη για τις γυναίκες, χωρίς η διάκριση αυτή να δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο ανεξάρτητο από το φύλο των εργαζομένων.

60. Το ίδιο συμπέρασμα επιβάλλεται αν, υποθετικώς, τεθεί ζήτημα ισότητας των αμοιβών, υπό την έννοια που επανειλημμένως της έδωσε το Δικαστήριο από της εκδόσεως της προπαρατεθείσας αποφάσεως Barber, το οποίο έχει επισημάνει ότι ο καθορισμός διαφορετικού ορίου ηλικίας, ανάλογα με το φύλο, για τη χορήγηση ή τον υπολογισμό των παροχών επιχειρήσεων είναι αντίθετος στο άρθρο 141 ΕΚ, ακόμη και αν η διάκριση στηρίζεται στις αντίστοιχες ηλικίες συνταξιοδοτήσεως που προβλέπει το εθνικό σύστημα συνταξιοδοτήσεως [59]. Η εκτίμηση αυτή μπορεί κάλλιστα να τύχει εφαρμογής στο πλαίσιο του φορολογικού καθεστώτος στο οποίο εμπίπτει μια οποιαδήποτε αμοιβή.

57 — Υπό την ίδια έννοια, αποφάσεις της 10ής Μαρτίου 2005, C-196/02, Νικολούδη (Συλλογή 2005, σ. I-1789, σκέψη 53), και προπαρατεθείσα Kutz-Bauer, της 20ής Μαρτίου 2003 (σκέψη 59).

58 — Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Επιτροπή, απαντώντας σε ερώτηση που της απηύθυνα, δεν διευκρίνισε το επιχείρημα αυτό ούτε προσκόμισε συγκεκριμένα στοιχεία για το εν λόγω ζήτημα, αλλά απλώς τόνισε τον ουδέτερο χαρακτήρα της ιταλικής ρυθμίσεως.

59 — Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 14ης Δεκεμβρίου 1993, C-110/91, Moroni (Συλλογή 1993, σ. I-6591, σκέψεις 10 και 20), και της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-408/92, Smith κ.λπ. (Συλλογή 1994, σ. I-4435, σκέψη 11).

VI — Πρόταση

61. Κατόπιν των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα της Commissione tributaria provinciale di Novara (Ιταλία) ως εξής:

«Το κοινοτικό δίκαιο και, συγκεκριμένα, η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, απαγορεύουν την επιβολή μειωμένης φορολογίας επί των ποσών που χορηγούνται λόγω της λήξεως της σχέσεως εργασίας και με σκοπό να παρακινηθεί η εθελούσια έξοδος, εφόσον αυτή ισχύει για μεν τις γυναίκες εργαζόμενες αν έχουν συμπληρώσει το πεντηκοστό έτος της ηλικίας τους, για δε τους άνδρες αν έχουν συμπληρώσει το πεντηκοστό πέμπτο έτος.»