JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
12 päivänä toukokuuta 2005 [1]

1. Commissione tributaria provinciale di Novara (Italia) tiedustelee tällä ennakkoratkaisukysymyksellä, onko EY 141 artiklan tai direktiivin 76/207/ETY [2] vastaisena pidettävä sellaista kansallista säännöstä, jossa miehiä ja naisia kohdellaan verotuksessa eri tavalla iän perusteella työnantajan työsuhteen ennenaikaisen päättämisen johdosta maksaman korvauksen osalta.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön oikeus*

1. EY 141 artikla

2. Tässä artiklassa määrätään seuraavaa:

"1. Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

2. Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että:

a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan;

1 — Alkuperäinen kieli: espanja.

2 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 39, s. 40); direktiiviä on muutettu 23.9.2002 annetulla ja 5.10.2002 voimaan tulleella Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15).

b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä.

3. Neuvosto toteuttaa 251 artiklassa määrättyä menettelyä noudattaen ja talous- ja sosiaalikomiteaa kuultuaan toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate.

4. Jotta miesten ja naisten välinen täysi tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi työelämässä, tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja."

3. Näitä perussääntöjä lujitetaan useilla johdetun oikeuden säädöksillä, kuten miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetulla neuvoston direktiivillä 75/117/ETY [3] sekä edellä mainitulla direktiivillä 76/207, joiden soveltamisalat sulkevat pois toisensa. [4]

2. Direktiivi 76/207

4. Direktiivin 1 artiklassa korostetaan, että sen tarkoituksena on toteuttaa tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen, palvelussuhteen oloissa sekä tietyin edellytyksin sosiaaliturvassa. [5] Tällä tarkoitetaan 2 artiklan 1 kohdan mukaan, että "minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella".

3 — EYVL L 45, s. 19.

4 — Asia C-77/02, Steinicke, tuomio 11.9.2003 (Kok. 2003, s. I-9027, 48–51 kohta). Julkisasiamies Kokott toteaa saman ratkaisuehdotuksissaan asiassa C-313/02, Wippel, tuomio 22.10.2004 (64 kohta, ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa) ja asiassa C-19/02, Hlozek, tuomio 9.12.2004 (Kok. 2004, s. I-11491, 96 ja 97 kohta).

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*, nro 104, maaliskuu/huhtikuu 2001, s. 211, alaviite 65; artikkelin mukaan tämä direktiivi on puitteiltaan suppeampi kuin Kansainvälisen työjärjestön vuonna 1958 hyväksymä, työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus nro 111.

5. Direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaisesti tämän periaatteen soveltamisella "työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää", ja valtioille asetetaan 2 kohdassa velvollisuus toteuttaa tarpeelliset toimenpiteet "sen varmistamiseksi, että:

a) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa;

c) niitä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, joiden alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojelu, muutetaan, jollei tarkoitus enää ole perusteltu; jos samanlaisia määräyksiä on kollektiivisissa sopimuksissa, sopimusten molempia osapuolia kehotetaan muuttamaan niitä tarvittavalla tavalla". [6]

6. Jotta varmistetaan syrjinnän asteittainen poistaminen sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä, neuvostoa kehotetaan 1 artiklan 2 kohdassa komission ehdotuksesta antamaan säädöksiä periaatteen "sisällöstä, soveltamisalasta ja järjestelyistä sen soveltamiseksi"; näihin säädöksiin kuuluu direktiivi 79/7/ETY. [7]

3. Direktiivi 79/7

7. Direktiivin säännöksiä on sen 3 artiklan 1 kohdan mukaan sovellettava lakisääteisiin järjestelmiin, jotka antavat turvaa sairauden, työkyvyttömyyden, vanhuuden, työtapaturmien, ammattitautien ja työttömyyden varalta, sekä niitä täydentävään tai korvaavaan sosiaalihuoltoon. Saman artiklan 2 kohdassa jätetään direktiivin soveltamisalan

6 — Em. direktiivillä 2002/73 on kumottu tämä säännös, mutta sen sisältöön viitataan 3 artiklan uudessa sanamuodossa, sillä sen 1 kohdan b alakohdan mukaan direktiivin säännöksiä noudatetaan sellaisissa kysymyksissä kuin "työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka direktiivissä 75/117/ETY säädetyn mukaisesti", ja 2 kohdan c alakohdassa säilytetään valtioiden velvollisuus, jonka mukaan niiden on kumottava "tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset".

7 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 1979, L 6, s. 24).

ulkopuolelle jälkeenjääneiden etuudet sekä äitiys- ja perhe-etuudet, jotka ovat muita kuin aviopuolisosta ja huollettavista johtuvia lisiä. [8]

8. Direktiivin 4 artiklan mukaan tasapuolisuus edellyttää, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi eikä välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella eikä varsinkaan, kun on kyseessä:

— "järjestelmien soveltamisala ja niiden piiriin pääsemisen edellytykset;

— velvollisuus osallistua rahoitukseen ja maksuosuuksien laskentaperusteet;

— etuuksien — — laskentaperusteet — —"

8 — Tämän alan sääntelyä täydentää miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 24 päivänä heinäkuuta 1986 annettu neuvoston direktiivi 86/378/ETY (EYVL L 225, s. 40), sellaisena kuin se on muutettuna 20.12.1996 annetulla neuvoston direktiivillä 96/97/EY (EYVL 1997, L 46, s. 20).

9. Direktiivin 5 artiklan nojalla jäsenvaltioiden täytyy toteuttaa "tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan". Ne voivat kuitenkin 7 artiklan 1 kohdan mukaisesti poiketa yhteisön säännöksistä kysymyksissä, jotka koskevat "eläkeiän määrittelyä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin" (a alakohta), samoin kuin erilaisten etuuksien ja oikeuksien osalta.

B *Italian lainsäädäntö*

10. Italian 6.7.1939 annetun lain nro 1272 9 §:ssä, sellaisena kuin se on muutettuna 4.4.1952 annetun lain nro 218 [9] 2 §:llä, myönnetään eläke-etuus 60 vuotta täyttäneille miespuolisille työntekijöille ja 55 vuotta täyttäneille naispuolisille työntekijöille, mutta näitä ikärajoja on nostettu 65 vuoteen ja 60 vuoteen 30.12.1992 annetun asetuksen (decreto-legge) nro 503 [10] 1 §:n ja liitteessä A olevan taulukon mukaisesti.

9 — Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana; jäljempänä GURI, supplemento ordinario nro 89, 15.4.1952).

10 — Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della Legge 23 ottobre 1992, n° 421 (GURI, supplemento ordinario nro 305, 30.12.1992).

11. Italian 23.4.1981 annetussa laissa nro 155 [11] säädetään, että Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industrialen kriisitilassa oleviksi julistamissa yrityksissä miespuoliset työntekijät voivat jäädä ennenaikaiselle eläkkeelle 55-vuotiaina ja naispuoliset työntekijät 50-vuotiaina.

12. Tasavallan presidentin asetuksessa (DPR) nro 917, [12] joka on annettu 22.12.1986 säädetään niiden sukupuolen mukaan eriytettyjen suoritusten verokohtelusta, joita maksetaan työsopimuksen päättämisen vuoksi eläkkeelle siirtymiseen kannustavissa ohjelmissa. Sen 2.9.1997 annetulla asetuksella (decreto-legge) nro 314 [13] lisätyssä 17 §:n 4 a momentissa säädetään seuraavaa:

"Niihin suorituksiin, jotka maksetaan työsuhteen päättämisen vuoksi 50 vuotta täyttäneiden naispuolisten työntekijöiden ja 55 vuotta täyttäneiden miespuolisten työntekijöiden irtisanoutumisen kannustamiseksi [14] ja joista säädetään 16 §:n 1 momentin a alakohdassa, [15] sovelletaan verokantaa, joka on puolet työsuhteen irtisanomisen vuoksi maksettavaan korvaukseen sekä muihin 16 §:n 1 momentin a alakohdassa tarkoitettuihin korvauksiin ja suorituksiin sovellettavasta verokannasta."

II Tosiseikat, pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

13. Vergani liittyi työsuhteen vapaaehtoista päättämistä koskevaan järjestelmään Chubb Insurance Company SA:ssa, jossa hän työskenteli, ja hän irtisanoutui yrityksestä 51-vuotiaana 14.11.2001; hän sai tästä korvauksena 751 000 000 Italian liiraa (387 859,13 euroa), josta pidätettiin 33,95 prosentin verokannan mukainen luonnollisten henkilöiden eläkkeestä perittävää veroa (imposta sul reddito delle persone fisiche; IRPEF) vastaava määrä.

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 (GURI, suplemento ordinario nro 114, 27.4.1981).

12 — Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi (GURI, suplemento ordinario nro 302, 31.12.1986).

13 — Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro (GURI, suplemento ordinario nro 219, 19.9.1997).

14 — Italiankielinen teksti on "— — al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori — — ".

15 — Alakohta kuuluu seuraavasti: "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. Hakemus, jonka mukaan verokantaa olisi laskettava 50 prosenttia ja Verganille olisi maksettava takaisin 70 757,22 euroa eli pidätyksen määrä, lisättynä koroilla, hylättiin Agencia Entrate Ufficio Aronassa (Italian talous- ja valtiovarainministeriön täytäntöönpanoelin), koska verotuksellinen etu on tarkoitettu 55 vuotta täyttäneille miespuolisille työntekijöille.

15. Tämä päätös on riitautettu Commissione tributaria provinciale di Novarassa, joka on keskeyttänyt asian käsittelyn ja esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan kysymyksen:

"Rikotaanko tasavallan presidentin asetuksen nro 917/86 17 §:n 4 a momentilla, jonka mukaan samanlaisten edellytysten täyttyessä niihin suorituksiin, jotka maksetaan työntekijän irtisanoutumisen kannustamiseksi ja työsopimuksen päättämisen vuoksi 50 vuotta täyttäneille naispuolisille ja 55 vuotta täyttäneille miespuolisille työntekijöille, sovelletaan 50 prosentilla alennettua verokantaa, EY 141 artiklaa (aiemmin 119 artikla) ja direktiiviä 76/207/ETY, onko tämä säännös niiden kanssa ristiriidassa tai luodaanko sillä edellytykset näillä määräyksillä ja säännöksillä kiellettyyn miesten ja naisten erilaiseen kohteluun?"

III Asian käsittelyn vaiheet yhteisöjen tuomioistuimessa

16. Vergani, Italian hallitus ja komissio ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia EY:n tuomioistuimen perussäännön 20 artiklan mukaisessa määräajassa.

17. Verganin edustajat ja komission asiamies esittivät suullisia huomautuksia 14.4.2005 pidetyssä suullisessa käsittelyssä.

IV Miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu unionissa

18. Ennakkoratkaisukysymykseen vastattaessa on aluksi syytä lausua pari sanaa työntekijöiden syrjintää koskevasta kiellosta [16] tarkastelemalla ensin perussopimusten määräyksiä, sitten niiden pääasiallisia ilmentymiä ja lopuksi niitä täsmällisiä perus-

16 — Balaguer Callejón, M. L., "Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, nro 1, tammi-kesäkuu 2004, s. 383; artikkelin mukaan yhteisön lainsäädäntö on tällä alalla usein kehittyneempää kuin joidenkin valtioiden lainsäädäntö, etenkin työtä koskevissa kysymyksissä.

teita, joiden avulla voidaan todeta yhteisön oikeusjärjestyksen vastaisen erottelun olemassaolo.

20. Kun Euroopan yhteisöt perustettiin, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteessa oli merkittäviä puutteita, joita on jatkuvasti yritetty poistaa. [19]

A *Primaarioikeus*

19. Naisten oikeudellista asemaa 1950-luvun Euroopassa ei voitu enää verratakaan siihen vähättelyyn, jota he olivat historian saatossa saaneet kokea. Esimerkkinä tästä voidaan mainita Fray Luis de León, joka katsoi teoksessaan *La perfecta casada* (Täydellinen vaimo) naisen olevan luonteeltaan "heikompi ja hauraampi kuin mikään muu eläin ja tavoiltaan ja ymmärrykseltään heiveröinen ja keimaileva". [17] Oli silti niitäkin, jotka jo samalla 1500-luvulla korottivat äänensä naisten kärsimän vääryyden takia; heistä erityisen kuuluva oli Pyhä Teresa (Teresa de Ávila), joka lausui näin teoksessaan *Camino de perfección* (Täydellisyyden tie): "En usko, hyvä herra, että te kaikessa hyvyydessänne ja oikeudenmukaisuudessanne olette oikeudenmukainen tuomari ettekä sellainen kuin kaikki tämän maailman tuomarit, sillä te olette Aatamin jälkeläisiä ja kaikki miehiä, eikä naisessa ole sellaista hyvettä, jota te ette pitäisi epäilyttävänä." [18]

21. Perustamissopimuksissa ei niiden kaupan edistämistä koskevan päämäärän mukaisesti kiinnitetty välitöntä huomiota tällaisiin kysymyksiin. Pääasiallisena pyrkimyksenä oli estää työntekijöiden kansalaisuuteen perustuva syrjintä (EY:n perustamissopimuksen entinen 48 artikla) ja taata sosiaalinen suojelu (EY:n perustamissopimuksen entinen 51 artikla) tuotannontekijöiden vapaan liikkuvuuden yhteydessä. Lisäksi niillä harvoilla määräyksillä, joissa tunnustettiin erityisesti työhön liittyviä oikeuksia, kuten se, että miehille ja naisille maksetaan sama palkka (EY:n perustamissopimuksen entinen 119 artikla), pyrittiin välttämään jäsenvaltioiden välistä kilpailua vääristävä "sosiaalinen polkumyynti", [20] joskin niissä viitattiin myös elin- ja työolojen kohentamisen tarpeeseen siten, että olojen yhtenäistäminen olisi mahdollista niitä kohennettaessa (EY:n perustamissopimuksen entinen 117 artikla), sekä perustettiin Euroopan sosiaalirahasto

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

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección*, toim. María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1996, s. 81, alaviite 170, jossa viitataan El Escorialin koodeksiin.

19 — Ks. López López, J., ja 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*, nro 99, 2000, s. 5 ja sitä seuraavat sivut.

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, s. 44.

(EY:n perustamissopimuksen entinen 123 artikla ja sitä seuraavat artiklat).[21]

22. Lähtökohtaisesti vallinneen tärkeysjärjestyksen takia tällä alalla on ollut vain vähän yhteisön aloitteita, ja niillä on pyritty lähinnä edistämään työntekijöiden liikkumista ja sovittamaan yhteen suojelumenetelmiä. Kuitenkin 1970-luvulla alettiin käsitellä muitakin aiheita ja hyväksyttiin sääntöjä, jotka koskevat tasa-arvoa palkkauksessa (direktiivi 75/117), mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa (direktiivi 76/207) tai sosiaaliturvassa (direktiivi 79/7).

23. Euroopan yhtenäisasiakirjassa[22] ei varsinaisesti käsitelty tasa-arvoa työssä, mutta sillä lisättiin perusteksteihin joitakin määräyksiä, joilla pyrittiin parantamaan työympäristöä, kuten suojelemaan työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta (EY:n perustamissopimuksen entinen 118 a artikla), sillä kehitettiin rakennerahastot taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden aikaansaamiseksi (EY:n perustamissopimuksen entinen 130 a artikla ja sitä seuraavat artiklat), ja sillä edistettiin vuoropuhelua tällä alalla (EY:n perustamissopimuksen entinen 118 b artikla).

24. Euroopan unionista tehdyssä sopimuksessa[23] tämä yhteisön politiikka sai oman, talouspolitiikasta riippumattoman merkityksen, sillä unionin ja yhteisön tavoitteisiin kuuluu sosiaalisen edistyksen sekä työllisyyden ja suojelun korkean tason edistäminen (Euroopan unionista tehdyn sopimuksen entinen B artikla ja EY:n perustamissopimuksen entinen 2 artikla), vaikka tärkeimmät uudistukset koottiinkin sosiaalipolitiikasta tehtyyn pöytäkirjaan, johon Yhdistynyt kuningaskunta ei liittynyt ja joka perustui työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista vuonna 1989 hyväksyttyyn yhteisön peruskirjaan;[24] sen pohjalta laadittiin tätä alaa koskeva sopimus, jossa mainittiin yhtäläiset mahdollisuudet ja tasa-arvoinen kohtelu (2 artiklan 1 kohta).

25. Amsterdamin sopimuksessa[25] periaatetta lujitetaan mainitsemalla se erikseen yhteisön tavoitteissa, joihin kuuluu "— — yhteismarkkinoiden toteuttamisella ja talous- ja rahaliiton perustamisella sekä 3 ja 3 a artiklassa tarkoitetun yhteisen politiikan tai yhteisen toiminnan toteuttamisella edistää — — miesten ja naisten välistä tasa-arvoa

21 — Rocella, M., ja Treu, T., *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, 2. painos, Ceadm, Padua, 1995; Colina, M., Ramírez, J. M., ja Sala Franco, T., *Derecho Social Comunitario*, 2. painos, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995 ja Sempere Navarro, A.V., esipuhe teoksessa Biurrun Abad, F. J., Meléndez Morillo-Velarde, L., ja Pérez Campos, A. I., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 2002, s. 21–30.

22 — EYVL 1987, L 169, s. 1.

23 — EYVL 1992, C 191, s. 1.

24 — KOM(89) 471 lopullinen.

25 — Sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, Euroopan yhteisöjen perustamissopimusten ja niihin liittyvien tiettyjen asiakirjojen muuttamisesta, allekirjoitettu Amsterdamissa 2.10.1997 (EYVL C 340, s. 1).

— — " (2 artikla).[26] Tämä vahvistetaan lisäämällä 3 artiklaan uusi kohta, jonka mukaan toteutettaessa kyseisessä artiklassa tarkoitettua toimintaa pyritään poistamaan syrjintää ja edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa.[27] Lisäksi sillä sisällytetään EY:n perustamissopimukseen sosiaalipolitiikasta tehty sopimus ja laajennetaan näin sen sisältöä lujittamalla sitä samalla. Erityisen kauaskantoinen on erillinen maininta sosiaalisista perusoikeuksista (EY 136 artikla), joista merkittävimpiä on miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välisen symmetrian takaaminen.

26. Tässä oikeussääntöjen kokonaisuudessa Nizzan sopimus[28] — toistaiseksi uusin kulmakivi Euroopan rakentamisessa — käsittelee muun muassa sosiaalisen syrjäytymisen torjuntaa.

27. Sitä suurempi merkitys on Euroopan unionin perusoikeuskirjalla, joka julistettiin 7.12.2000 kokoontuneessa Nizzan Eurooppaneuvostossa, koska sillä on sen oikeudellista luonnetta koskevasta kiistelystä huolimatta huomattava vaikutus sen jälkeen laadittaviin ja hyväksyttäviin teksteihin.

28. Lopuksi sopimuksessa Euroopan perustuslaista[29] mainitaan yhdenvertaisuus yhtenä unionin perustana olevista arvoista sekä viitataan nimenomaan "naisten ja miesten" tasa-arvoon (I-2 artikla); sen mukaan unioni "torjuu sosiaalista syrjäytymistä ja syrjintää sekä edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja sosiaalista suojelua, naisten ja miesten tasa-arvoa — — " (I-3 artiklan 3 kohdan toinen alakohta); ja perusoikeuksia käsittelevässä osassa huomautetaan, että "naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien", joskaan kyseinen periaate "ei estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle" (II-83 artikla). Periaate ilmenee myös sosiaalipolitiikkaa koskevissa säännöissä: sopimuksen mukaan unioni tukee ja täydentää kansallista toimintaa, jonka tavoitteena on "miesten ja naisten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä" (III-210 artiklan 1 kohdan i alakohta); valtioiden on huolehdittava "sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan naisille ja miehille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka", ja ne voivat pitää voimassa tai toteuttaa toimenpi-

26 — Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Igualdad de género y políticas comunitarias", *Relaciones Laborales*, nro 6, 2000, s. 3 ja sitä seuraavat sivut.

27 — Leclerc, S., "L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental", kokoomateoksessa *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Bryssel, 1999, s. 215 ja 216; artikkelin mukaan periaatteen soveltamisala ulotetaan tällä uudella määräyksellä sosiaalista yhteyttä pitemmälle, kun sitä muotoillaan positiivisesti eikä pelkästään syrjintäkiellon johdannaisena.

28 — EYVL 2001, C 80, s. 1.

29 — EUVL 2004, C 310, s. 1.

teitä, "joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan kohdistuvia haittoja", kun taas eurooppalailla ja -puitelailla on tarkoitus säätää toimenpiteistä erottelun estämiseksi "työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä" sekä palkkauksen alalla (III-214 artikla).

1) Samapalkkaisuuden periaate

B *Sisältö*

29. "Sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistaminen" kuuluu ihmisoikeuksiin,[30] ja siitä on tullut tärkeä osa yhteisön sosiaalipolitiikkaa niin määrällisesti kuin laadullisestikin.[31] Tämä näkyy kolmella pääasiallisella alalla: palkkauksessa, mahdollisuuksissa työhön ja ammattiuraan ja työoloissa sekä sosiaaliturvassa.[32]

30. Tämä edellytys "on osa yhteisön perustaa",[33] sillä se ilmentää kaikkein selvimmin miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välisen syrjinnän kieltoa.[34] Periaate tunnustetaan EY 141 artiklassa, jonka taloudellinen osa-alue, eri jäsenvaltioihin sijoittautuneiden yritysten välisen kilpailun vääristymien ehkäiseminen, on toissijainen verrattuna sen sosiaaliseen sisältöön.[35] Totesin jo asiassa Mayer[36] esittämäni ratkaisuehdotuksen 32 kohdassa, että tällainen määräys ei ole kovin yleinen kansainvälisissä sopimuksissa. Ensiksikin se edustaa sosiaalista ihannetilaa ja ainakin välillistä keinoa yhdenmukaistaa työpolitiikka unionissa. Toiseksi siinä asetetaan tietyn sellaisen tuloksen saavuttamista koskeva velvollisuus,[37] joka on sellaisenaan taloudellinen ja sosiaalinen tavoite. Sen sanamuoto perustuu vuonna 1951 tehdyn

30 — Asia 149/77, Defrenne III, tuomio 15.6.1978 (Kok. 1978, s. 1365, Kok. Ep. IV, s. 127, 27 kohta) ja; myös asia C-442/00, Rodríguez Caballero, tuomio 12.12.2002 (Kok. 2002, s. I-11915, 32 kohta).

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

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M., ja Sempere Navarro, A. V., *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, erityisesti toinen luku "La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", s. 49 ja sitä seuraavat sivut.

33 — Asia 43/75, Defrenne II, tuomio 8.4.1976 (Kok. 1976, s. 455, Kok. Ep. III, s. 63).

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

35 — Asia C-50/96, Schröder, tuomio 10.2.2000 (Kok. 2000, s. I-743, 57 kohta).

36 — Asia C-356/03, tuomio 13.1.2005 (Kok. 2005, s. I-295).

37 — Asia C-200/91, Coloroll Pension Trustees, tuomio 28.9.1994 (Kok. 1994, s. I-4389, Kok. Ep. XVI, s. I-91, 38 kohta).

Maailman työjärjestön yleissopimuksen nro 100 2 artiklaan. [38]

31. Kyseisen määräyksen ytimenä on "palkan" käsite, jota yhteisöjen tuomioistuin on vähitellen täsmentänyt [39] laajentamalla sitä kaikkiin korvauksiin, jotka työntekijä nyt tai tulevaisuudessa saa rahana tai luontoisetuna, jos työnantaja maksaa nämä korvaukset suoraan tai ainakin välillisesti työntekijän työstä [40] työsopimuksen tai lainsäädännön perusteella tai vapaaehtoisesti. [41] Oikeuskäytäntöä velvoitettujen tasolla tarkasteltaessa voidaan havaita yksi yhteinen nimittäjä, sillä tätä seikkaa erityisesti korostamatta siinä tehdään selväksi, että maksajan on oltava työnantaja, vaikka tämä olisikin julkinen. [42] Tämä käy ilmi jo EY 141 artiklasta.

32. Lisäksi on otettava huomioon muut johdetun oikeuden säädökset, kuten direktiivi 75/117.

2) Tasa-arvoisen kohtelun periaate

33. Amsterdamin sopimuksella tehtyjen muutosten jälkeen EY 141 artiklan 3 kohdassa mainitaan "miesten ja naisten — —

38 — Ellis, Evelyn, *EC Sex Equality Law*, 2. painos, col. Oxford EC Law Library, Ed. Clarendon Press, Oxford, 1998, s. 62. Myös Cruz Villalón, J., "Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario", kokoomateoksessa *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 1997, erityisesti s. 38 ja sitä seuraavat sivut.

39 — Oikeuskäytännössä on katsottu, että palkkana on pidettävä esimerkiksi rautatieyhtiön eläkkeelle jääneille työntekijöille myöntämiä ja näiden perheenjäseniin ulotettuja matkustusetuja siten, että myös naispuolisten entisten työntekijöiden perheenjäsenten on saatava niitä samoin edellytyksin (asia 12/81, Garland, tuomio 9.2.1982, Kok. 1982, s. 359); työmarkkinaosapuolten välisellä sopimuksella luotuja yrityseläkejärjestelmiä, joiden rahoituksesta yritys vastaa kokonaan tai osittain (asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986, Kok. 1986, s. 1607, Kok. Ep. VIII, s. 607); palkanmaksun jatkamista sairausloman ajalta (asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomio 13.7.1989, Kok. 1989, s. 2743); taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen vuoksi myönnettyjä etuuksia sekä yksityisistä ammatillisista järjestelmistä maksettuja eläkkeitä (asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-1889, Kok. Ep. X, s. 425); yritysneuvoston jäsenille sellaisille ammattikursseille osallistumisesta palkallisina vapaina tai rahana maksettuja ylityökorvauksia, joilla annetaan asianomaisille yritysneuvostojen toiminnan kannalta tarvittavia tietoja, vaikka he eivät kyseisen osallistumisen aikana harjoita mitään sellaista toimintaa, josta on sovittu heidän työsopimuksessaan (asia C-360/90, Bötel, tuomio 4.6.1992, Kok. 1992, s. I-3589, Kok. Ep. XII, s. I-171); oikeutta kuulua yrityksen eläkejärjestelmään (asia C-57/93, Vroege, tuomio 28.9.1994, Kok. 1994, s. I-4541 ja asia C-128/93, Fisscher, tuomio 28.9.1994, Kok. 1994, s. I-4583, Kok. Ep. XVI, s. I-129); työsuhteen päättämisen perusteella maksettavaa korvausta (asia C-249/97, Gruber, tuomio 14.9.1999, Kok. 1999, s. I-5295); vapaaehtoista ja peruttavissa olevaa joulubonusta, joka maksetaan kannustuksena tuleviin työsuorituksiin ja yrityksen palveluksessa pysymiseksi (asia C-333/97, Lewen, tuomio 21.10.1999, Kok. 1999, s. I-7243); tai irtisanomiskorvausta täydentävää siirtymäeläkettä (alaviitteessä 4 mainitussa asiassa Hlozek annettu tuomio).

40 — Asia 80/70, Defrenne I, tuomio 25.5.1971 (Kok. 1971, s. 445, Kok. Ep. I, s. 571, 6 kohta); asia 192/85, Newstead, tuomio 3.12.1987 (Kok. 1987, s. 4753, 11 kohta); asia C-152/91, Neath, tuomio 22.12.1993 (Kok. 1993, s. I-6935, Kok. Ep. XIV, s. I-535, 28 kohta); yhdistetyt asiat C-4/02 ja C-5/02, Schönheit ja Becker, tuomio 23.10.2003 (Kok. 2003, s. I-12575, 56 kohta) ja asia C-147/02, Alabaster, tuomio 30.3.2004 (Kok. 2004, s. I-3101, 42 kohta); myös em. asia Garland, tuomion 5 kohta, em. asia Barber, tuomion 12 kohta ja em. asia Coloroll Pension Trustees, tuomion 77 kohta.

41 — Em. asia Garland, tuomion 10 kohta, em. asia Barber, tuomion 20 kohta ja em. asia Lewen, tuomion 21 kohta.

42 — Asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990 (Kok. 1990, s. I-2591, 12 kohta); tuomion mukaan periaate velvoittaa niin yksityisiä työnantajia kuin julkishallintojakin.

tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä". Sitä ennen direktiivissä 76/207 oli tunnustettu, että tasa-arvoa on korostettava kaikissa työsuhteeseen liittyvissä vaiheissa tai tilanteissa,[43] sillä se ei koske yksinomaan palkkaa, vaan siinä mainitaan erikseen mahdollisuudet työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työolot, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien.[44] Viimeksi mainittua käsitettä on tulkittava laajasti siten, että sillä tarkoitetaan kaikenlaista työsopimuksen päättämistä riippumatta siitä, mitä nimeä osapuolet siitä käyttävät, yhteisestä sopimuksesta tapahtuva päättäminen mukaan lukien.[45]

34. Eläkkeelle siirtymistä koskeviin ongelmiin on kiinnitettävä erityistä huomiota, ja yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että yrityksen noudattaman yleisen politiikan mukainen työtekijöiden pakollista eläkkeelle siirtymistä koskeva ikäraja kuuluu edellä mainittuun "palvelussuhteen lakkauttamisen" käsitteeseen, vaikka tätä seuraisi eläkkeen myöntäminen, joten "direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyä poikkeusta sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta voidaan soveltaa ainoastaan eläkeiän määrittelyyn vanhuuseläkkeen myöntämiseksi sekä vaikutuksiin, joita tästä voi aiheutua muihin sosiaaliturvaetuuksiin".[46]

3) Tasa-arvo sosiaalietuuksien osalta

35. Direktiivi 79/7 koskee periaatteen toteuttamista lakisääteisissä sosiaaliturvajärjestelmissä tarkoitetuissa tilanteissa; edellä mainittu direktiivi 86/378 tekee samoin ammatillisissa järjestelmissä.[47]

36. Oikeuskäytännön mukaan etuus kuuluu direktiivin soveltamisalaan vain, jos se muodostaa turvan jotakin 3 artiklan 1 kohdassa

43 — Durán López, F., "La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", kokoomateoksessa *Cuestiones actuales del Derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, s. 406 ja sitä seuraavat sivut.

44 — Asia C-271/91, Marshall II, tuomio 2.8.1993 (Kok. 1993, s. I-4367, Kok. Ep. XIV, s. I-349, 19 kohta).

45 — Asia 19/81, Burton, tuomio 16.2.1982 (Kok. 1982, s. 554) ja asia 151/84, Roberts, tuomio 26.2.1986 (Kok. 1986, s. 703).

46 — Asia 152/84, Marshall I, tuomio 26.2.1986 (Kok. 1986, s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457, 34 ja 36 kohta) ja em. asia Roberts tuomion 34 ja 35 kohta.

47 — Recio Laza, A., *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria*, La Ley, Madrid, 1986; myös 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.

lueteltua riskiä vastaan, johon sen on oltava suoraan ja todellisesti yhteydessä. [48]

C *Syrjinnän toteaminen*

37. Oikeudellisen määritelmän puuttuessa yhteisöjen tuomioistuimella on ollut samantapainen käsitys erilaisesta kohtelusta kolmella edellä mainitulla alalla. Se on useaan otteeseen esittänyt, että erilaista kohtelua on erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen erilaisissa tilanteissa. [49] Asian arvioimiseksi on tutkittava, onko riidanalaisilla säännöksillä epäedullisempia vaikutuksia tiettyä sukupuolta oleviin työntekijöihin. [50] Välillistä syrjintää on myös sellaisen säännöksen antaminen, joka tosin on sanamuodoltaan neutraali mutta joka on epäedullinen huomattavasti suuremmalle määrälle naisia kuin miehiä, paitsi jos kyseinen säännös voidaan perustella sellaisilla objektiivisilla seikoilla, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää. [51]

38. Yhteisöjen tuomioistuin on korostanut viimeksi mainitun seikan osalta, että toimenpiteillä, joilla pyritään perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään, ei loukata tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, jos niillä voidaan tavoittaa tämä päämäärä ja ne ovat tältä osin välttämättömiä, [52] mutta sellaisina ei voida pitää pelkästään talousarvioon liittyviä näkökohtia. [53]

V Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

39. Edellä esitetyn perusteella nyt esillä olevassa asiassa on täsmennettävä asiaa koskevaa unionin oikeussääntöä, tutkittava

48 — Mm. asia C-243/90, Smithson, tuomio 4.2.1992 (Kok. 1992, s. I-467, 12 ja 14 kohta); yhdistetyt asiat C-63/91 ja C-64/91, Jackson ja Cresswell, tuomio 16.7.1992 (Kok. 1992, s. I-4737, 15 ja 16 kohta) ja asia C-137/94, Richardson, tuomio 19.10.1995 (Kok. 1995, s. I-3407, 8 ja 9 kohta). Näitä perusteita soveltaen on katsottu, että direktiivin asialliseen soveltamisalaan eivät kuulu esimerkiksi iäkkäille henkilöille myönnettävät alennukset julkisen liikenteen matkalippujen hinnoista (asia C-228/94, Atkins, tuomio 11.7.1996, Kok. 1996, s. I-3633); vähävaraisille henkilöille myönnettävä tarveperusteinen täydentävä etuus (em. yhdistetyissä asioissa Jackson ja Cresswell annettu tuomio); perheen toimeentulon takaamiseksi myönnettävä kotihoidon tuki (yhdistetyt asiat C-245/94 ja C-312/94, Hoever ja Zachow, tuomio 10.10.1996, Kok. 1996, s. I-4895) eivätkä vanhuuseläke-etuudet henkilöille, jotka ovat hoitaneet lapsiaan kotona, tai oikeudet näihin etuuksiin niiden ajanjaksojen osalta, jolloin asianomaisten työskentely ammatissaan on ollut lastenhoidon vuoksi keskeytyneenä (asia C-297/93, Grau-Hupka, tuomio 13.12.1994, Kok. 1994, s. I-5535). Sitä vastoin yhteisön säädöksen soveltamisala kattaa oikeuskäytännön mukaan työkyvyttömästä huolehtivalle henkilölle maksetun avustuksen (asia 150/85, Drake, tuomio 24.6.1986, Kok. 1986, s. I-1995) sekä talvilämmityskorvauksen maksamisen henkilöille, jotka ovat saavuttaneet eläkeiän (asia C-382/98, Taylor, tuomio 16.12.1999, Kok. 1999, s. I-3407).

49 — Asia C-279/93, Schumacker, tuomio 14.2.1995 (Kok. 1995, s. I-225, 30 kohta); asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996 (Kok. 1996, s. I-475, 16 kohta) ja asia C-411/96, Boyle ym., tuomio 27.10.1998 (Kok. 1998, s. I-6401, 39 kohta).

50 — Asia C-167/97, Seymour-Smith ja Pérez, tuomio 9.2.1999 (Kok. 1999, s. I-623, 58 kohta) ja em. asia Schönheit ja Becker, tuomio 23.10.2003 (69 kohta).

51 — Asia C-189/91, Kirsammer-Hack, tuomio 30.11.1993 (Kok. 1993, s. I-6185, 22 kohta); asia C-457/93, Lewark, tuomio 6.2.1996 (Kok. 1996, s. I-243, 31 kohta); asia C-243/95, Hill ja Stapleton, tuomio 17.6.1998 (Kok. 1998, s. I-3739, 34 kohta); asia C-189/01, Jippes, tuomio 12.7.2001 (Kok. 2001, s. I-5689, 129 kohta); asia C-187/00, Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003 (Kok. 2003, s. I-2741, 50 kohta) sekä em. asia Rinner-Kühn, tuomion 12 kohta ja em. asia Rodríguez Caballero, tuomion 32 kohta.

52 — Asia C-226/91, Molenbroek, tuomio 19.11.1992 (Kok. 1992, s. I-5943, 13 kohta) ja asia C-226/98, Jørgensen, tuomio 6.4.2000 (Kok. 2000, s. I-2447, 41 kohta).

53 — Asia C-343/92, Roks ym., tuomio 24.2.1994 (Kok. 1994, s. I-571, 35 kohta); em. asia Jørgensen, tuomio 6.4.2000 (42 kohta) ja em. asia Schönheit ja Becker, tuomio 23.10.2003 (85 kohta).

mahdollinen syrjivän kohtelun olemassaolo ja, mikäli syrjintää on tapahtunut, selvitettävä, voidaanko sitä perustella.

42. Toisaalta velvollisuudet verohallintoa kohtaan eivät kuulu sosiaaliturvan piiriin riippumatta siitä, onko kyse lakisääteisestä vai ammatillisesta järjestelmästä. Se seikka, että tietyt verot vahvistetaan sosiaalisia päämääriä varten, ei tarkoita, että ne antaisivat turvaa tiettyjen riskien varalta. Direktiiviin 79/7 ei näin ollen voida vedota.

A *Sovellettavan yhteisön säännön rajaaminen*

43. On vielä arvioitava, voidaanko asiassa soveltaa direktiiviä 76/207, jossa — kuten olen maininnut — ulotetaan tasa-arvo lähes kaikkiin työelämän osa-alueisiin, erityisesti työoloihin, työsopimuksen päättämisen perusteet mukaan lukien.

40. Ennakkoratkaisukysymys liittyy työsopimuksen päättämisen vuoksi maksettavaa korvausta koskevaan italialaiseen verojärjestelmään. Kiista ei koske korvauksen määrää eikä eläkeikää vaan sitä seikkaa, että naisia verotetaan keveämmin kuin miehiä.

44. Vaikka tämän sääntelyn tarkoituksena on puuttua entistä useammin työnantajan harjoittamaan syrjintään, se ulottuu periaatteessa myös kollektiivisen neuvottelumenettelyn osapuolten tai valtion harjoittamaan syrjintään; valtion velvollisuutena on kumota lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, jotka edistävät tai aiheuttavat eroja.

41. Tästä lähtökohdasta voidaan sulkea pois laskuista samapalkkaisuutta koskevat säännöt; verovelvollisten henkilökohtaisena tuloverona maksamat määrät eivät nimittäin ole palkkaa, vaikka tämä onkin yhteisössä laaja käsite, sillä työnantaja ei suorita niitä työstä tai tehtävästä. Toisaalta ei myöskään voida katsoa, että valtio suorittaisi ne tällaisen siteen perusteella. Siksi ei voida soveltaa EY 141 artiklan 1 ja 2 kohtaa tai direktiiviä 75/117 eikä niiden tulkintaa koskevaa oikeuskäytäntöä.

45. Työntekijöiden työsuhteen päättyessä saamiin korvauksiin sovelletaan asiaankuuluvia verotoimenpiteitä, jotka ratkaisevat loppusumman; näin ollen edellä mainitun direktiivin säännökset vaikuttavat kansallisiin verojärjestelmiin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta sitä, että myös muut säännökset voivat vaikuttaa niihin.

B *Työsopimuksen päättämisen vuoksi maksettavan korvauksen verokohtelu*

46. Tasavallan presidentin asetuksessa nro 917 määritetään työsopimuksen vapaaehtoisen päättämisen vuoksi maksettaviin etuuksiin sovellettava verokanta, jota on alennettu 50 vuotta täyttäneiden naisten ja 55 vuotta täyttäneiden miesten kohdalla.

47. Työntekijät saavat verotuksellisen edun tietyn ikäisinä sukupuolen mukaan. Näin luodaan naisia suosiva erottelu, sillä samassa ikään liittyvässä tilanteessa kuin miehet he maksavat vähemmän veroja kuin miehet työsuhteen päättämisen johdosta saadusta ylimääräisestä korvauksesta ja saavat näin suuremman nettomäärän kuin miehet.

48. Tällainen tilanne koskee Vergania, joka oli verotettavan tapahtuman ajankohtana 51-vuotias, sillä häneltä evättiin verotuksellinen etu, jonka vastaavassa tilanteessa oleva saman yrityksen naispuolinen työntekijä olisi saanut.

49. Tasa-arvoisen kohtelun periaatetta on siten loukattu, ja nyt on selvitettävä, onko tähän perusteltuja syitä.

C *Erilaisen kohtelun perustelut*

1) Varhaiseläkeikä

50. Italia yrittää selittää syrjivää kansallista säännöstä varhaiseläkeikää koskevalla sääntelyllä eli 23.4.1981 annetulla lailla, jonka mukaan ikäraja on kriisitilassa oleviksi julistetuissa yrityksissä 55 vuotta miespuolisten työntekijöiden ja 50 vuotta naispuolisten työntekijöiden osalta. Vaikka tällainen yhteys onkin selvä, se ei silti selitä havaittua syrjintää seuraavista syistä:

Ensiksikään tämä menettely ei koske erilaista ikärajaa työsopimuksen ennenaikaisen päättämisen yhteydessä vaan sitä seikkaa, että tällainen ero vaikuttaa verotukseen.

Toiseksi tässä sivuutetaan muut mahdollisuudet työsuhteen päättämiseen. Italian esittämien väitteiden mukaan presidentin asetuksen 17 §:n 4 a momentissa tarkoitettua verotuksellista etua sovelletaan yksinomaan 23.4.1981 annetussa laissa mainituissa tapauksissa. Mainitussa säännöksessä todetaan kuitenkin varsin yleisluonteisesti, että korvaus maksetaan kaikenlaisen "työsuhteen päättämisen vuoksi — — irtisanoutumisen kannustamiseksi", kun taas lakia sovelletaan silloin, kun näin tapahtuu kriisitilanteessa olevissa yrityksissä.

51. Toisin sanoen komission näkemyksen mukaan ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen iässä oleva ero heijastuu verojärjestelmään ainoastaan vuoden 1981 laissa tarkoitetuissa tapauksissa, eikä laki kata kaikkia mahdollisuuksia, kuten Verganin tilannetta.

tiivisella tavalla liittyvät tähän eläkeikää koskevaan eroon"; näin on silloin, kun vaarannetaan sosiaaliturvajärjestelmän taloudellinen tasapaino tai työeläkejärjestelmien ja muiden etuusjärjestelmien välinen johdonmukaisuus. [55] Kysymys keskittyy siis siihen, että työsuhteen päättämiselle säädetty erilainen ajankohta on sidoksissa verohuojennuksen myöntämiseen.

2) Kansallinen sosiaalipolitiikka

54. Sitä paitsi, kuten olen aiemmin todennut, edellä mainittua direktiiviä ei voida soveltaa nyt esillä olevaan asiaan.

52. Oikeuskäytännössä on vahvistettu, että valtioilla on laaja harkintavalta valittaessa keinoja, jotka auttavat niitä toteuttamaan tavoitteensa tällä alalla. [54] Siksi maan omien tarpeidensa ja tottumustensa perusteella asettamilla rajoilla voidaan perustella, että naiset lopettavat työskentelyn ennen miehiä; tällöin tulee kyseeseen direktiivi 79/7 ja erityisesti sen 7 artikla, jonka mukaan sen soveltamisalan ulkopuolelle voidaan jättää eläkeiän määrittely eläkkeen ja muiden siitä johtuvien etuuksien myöntämiseksi.

55. On myös selvitettävä, hyödyttääkö verotuksellinen etu naisia. Kansallisen säädöksen asiayhteyden perusteella on vaikea väittää, että sen tarkoituksena olisi suosia naispuolisia työntekijöitä tai estää heille aiheutuva haitta kehottamalla heitä päättämään työsopimuksensa miehiä aiemmin. Jos verohuojennuksella pyrittäisiin siihen, että kaikki työntekijät saisivat toisiaan vastaavat tulot, voitaisiin mainita asiassa Birds Eye Walls annetusta tuomiosta ilmenevä oikeuskäytäntö, jonka mukaan erottelulla olisi tältä osin pätevä perustelu. Käytössä ei kuitenkaan ole tarvittavia tietoja sen toteamiseksi, että tarkoitus olisi tämä ja että kyse olisi näin ollen samasta asiasta. [56]

53. Kuten jo huomautin, kyseisessä säännöksessä ilmaistu poikkeus kuitenkin "kattaa vain muissa etuusjärjestelmissä olevat syrjivät säännökset, jos ne tarpeellisella ja objek-

54 — Asia C-317/93, Nolte, tuomio 14.12.1995 (Kok. 1995, s. I-4625, 33 kohta); asia C-444/93, Megner ja Scheffel, tuomio 14.12.1995 (Kok. 1995, s. I-4741, 29 kohta) ja asia C-281/97, Krüger, tuomio 9.9.1999 (Kok. 1999, s. I-5127, 28 kohta).

55 — Asia C-328/91, Thomas ym., tuomio 30.3.1993 (Kok. 1993, s. I-1247, 20 kohta); asia C-92/94, Graham ym., tuomio 11.8.1995 (Kok. 1995, s. I-2521, 11 kohta); asia C-139/95, Balestra, tuomio 30.1.1997 (Kok. 1997, s. I-549, 33 kohta); asia C-104/98, Buchner ym., tuomio 23.5.2000 (Kok. 2000, s. I-3625, 25 kohta) ja asia C-303/02, Haackert, tuomio 4.3.2004 (30 kohta, ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa).

56 — Asia C-132/92, Birds Eye Walls, tuomio 9.11.1993 (Kok. 1993, s. I-5579).

3) Taloudelliset perusteet

56. Lopuksi on tutkittava, liittyykö riidanalaiseen eroon taloudellisia etuja, kuten komissio väittää.

57. Tästä ei ole kysymys, sillä, kuten edellä mainitussa asiassa Roks ym. annetussa tuomiossa todetaan, vaikka talousarvioon liittyvät näkökohdat ovat jäsenvaltion sosiaalipoliittisten ratkaisujen perustana ja vaikuttavat sen työntekijöiden suojelemiseksi toteuttamien toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, ne eivät kuitenkaan sellaisinaan merkitse tällä politiikalla tavoiteltuja päämääriä eikä niillä näin ollen voida perustella jompaankumpaan sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää (35 kohta). [57]

58. Sitä paitsi asianomainen valtiokaan ei ole vedonnut tähän syyhyn. [58]

D *Päätelmä*

59. Edellä olevien selvitysten perusteella direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaisena on pidettävä sellaista työsopimuksen päättämisen vuoksi maksettavista korvauksista kannettavan veron huojennusta, jonka ehdoksi on asetettu miehille ja naisille erilainen ikäraja, kun syrjintää ei voida perustella työntekijöiden sukupuolesta riippumattomalla objektiivisella syyllä.

60. Samaan tulokseen päädytään, jos hypoteettisesti vedotaan samapalkkaisuuden periaatteeseen sellaisena kuin yhteisöjen tuomioistuin on sitä moneen kertaan tulkinnut edellä mainitussa asiassa Barber annetusta tuomiosta lähtien; sen mukaan erilaisen ikärajan vahvistaminen eri sukupuolille yritysetuuksien myöntämiseksi tai laskemiseksi on EY 141 artiklan vastaista silloinkin, kun ero perustuu kansallisessa eläkejärjestelmässä vahvistettuun miesten ja naisten eri eläkeikään. [59] Tätä arviota voidaan aivan hyvin soveltaa minkä tahansa palkan verokohteluun.

57 — Tältä osin asia C-196/02, Nikoloudi, tuomio 10.3.2005 (Kok. 2005, s. I-1789, 53 kohta) ja em. asia Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003 (59 kohta).

58 — Myöskään komissio ei vastatessaan suullisessa käsittelyssä sille esittämääni kysymykseen täsmentänyt tätä väitettä eikä antanut konkreettisia tietoja asiasta, vaan se ainoastaan korosti italialaisen sääntelyn neutraalisuutta.

59 — Mm. asia C-110/91, Moroni, tuomio 14.12.1993 (Kok. 1993, s. I-6591, Kok. Ep. XIV, s. I-510, 10 ja 20 kohta) ja asia C-408/92, Smith ym., tuomio 28.9.1994 (Kok. 1994, s. I-4435, 11 kohta).

VI Ratkaisuehdotus

61. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Commissione tributaria provinciale di Novaran (Italia) esittämään ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Yhteisön oikeuden ja erityisesti miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY vastaisena on pidettävä, että työsuhteen päättämisen vuoksi irtisanoutumisen kannustamiseksi maksettavista korvauksista kannettavan veron huojennusta sovelletaan naispuolisiin työntekijöihin, jotka ovat täyttäneet 50 vuotta, mutta miespuolisiin työntekijöihin vasta sitten, kun nämä ovat täyttäneet 55 vuotta.