FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

föredraget den 12 maj 2005 [1]

1. Med förevarande begäran om förhandsavgörande vill Commissione tributaria provinciale di Novara (Italien) få klarhet i huruvida artikel 141 EG eller direktiv 76/207/EG [2] utgör hinder för en nationell bestämmelse som innebär att kvinnor och män skattemässigt behandlas olika på grund av ålder, när det gäller avgångsvederlag som arbetsgivaren betalar ut till följd av att anställningsavtalet upphör i förtid.

I — Tillämpliga bestämmelser

A — *Gemenskapsrätten*

1. Artikel 141 EG

2. I denna bestämmelse föreskrivs följande:

"1. Varje medlemsstat skall säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas.

2. I denna artikel skall med 'lön' förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

Lika lön utan könsdiskriminering innebär att

a) ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder,

1 — Originalspråk: spanska.

2 — Rådets direktiv 76/207/EG av den 9 februari 1976 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78). Detta direktiv har ändrats genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 (EGT L 269, s. 15), som trädde i kraft den 5 oktober 2002.

b) tidlön skall vara lika för lika arbete.

3. Rådet skall enligt förfarandet i artikel 251 och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

4. I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären."

av principen om lika lön för kvinnor och män [3] och det nämnda direktiv 76/207, vars tillämpningsområden utesluter varandra. [4]

2. Direktiv 76/207

4. I artikel 1 framgår direktivets syfte att uppnå likabehandling i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och, på vissa villkor, social trygghet. [5] Enligt artikel 2.1 skall likabehandlingsprincipen innebära "att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus."

3. Dessa primärrättsliga bestämmelser har förstärkts genom olika sekundärrättsakter, som till exempel rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen

3 — EGT L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78.

4 — Dom av den 11 september 2003 i mål C-77/02, Steinicke (REG 2003, s. I-9027), punkterna 48–51. Generaladvokaten Kokott har framfört samma uppfattning i sina förslag till avgörande i målen Wippel (dom av den 22 oktober 2003 i mål C-313/02, REG 2004, s. I-9483), punkt 64, och Hlozek (dom av den 9 december 2004 i mål C-19/02, REG 2004, s. I-0000), punkterna 96 och 97.

5 — Cabeza Pereira, J., "El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión", *Revista española de derecho del trabajo*, nr 104, mars/april 2001, s. 211, fotnot 65, anser att direktiv 76/207 i vissa aspekter är mindre förmånligt än 1958 års ILO-konvention nr 111 om diskriminering vad avser anställning och yrkesutövning.

5. Enligt artikel 5.1 i direktivet innebär tillämpningen av likabehandlingsprincipen "i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, ... att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön", varvid medlemsstaterna åläggs en skyldighet att vidta nödvändiga åtgärder "för att säkerställa att

a) alla lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas,

b) alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal, individuella anställningsavtal, interna bestämmelser i företag eller i bestämmelser som reglerar all självständig yrkesverksamhet skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras,

c) de lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen omarbetas, när det behov av skydd som ursprungligen gav upphov till dem inte längre är välgrundat, ... när liknande bestämmelser ingår i kollektivavtal, [och] arbetstagare och arbetsgivare anmodas att utföra den önskade omarbetningen." [6]

6. I artikel 1.2 föreskrivs att rådet på förslag från kommissionen — för att säkerställa att likabehandlingsprincipen i sociala trygghetsfrågor kommer att successivt genomföras — skall anta bestämmelser som klart anger dess "väsentliga innehåll, dess räckvidd och åtgärderna för [den nämnda principens] tillämpning", däribland direktiv 79/7/EEG. [7]

3. Direktiv 79/7

7. Enligt artikel 3.1 gäller detta direktiv i fråga om lagstadgade system som lämnar skydd vid sjukdom, invaliditet, ålderdom, olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och arbetslöshet samt i fråga om socialhjälp om denna är avsedd att komplettera eller ersätta de tidigare angivna systemen. Enligt artikel 3.2 gäller direktivet inte bestämmelser om

6 — I ovannämnda direktiv 2002/73 har denna bestämmelse upphävts, men dess innehåll framgår av den nya lydelsen av artikel 3, eftersom det i artikel 3.1 c föreskrivs att diskrimineringsförbudet gäller i fråga om "[a]nställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och avskedanden, och löner enligt direktiv 75/117/EEG". Vidare föreskrivs i artikel 3.2 a en skyldighet för medlemsstaterna att upphäva "lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling".

7 — Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 1979, s. 24; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 111).

efterlevandeförmåner, moderskapsförmåner eller familjebidrag, med undantag för tillägg avseende make/maka och familjemedlemmar.[8]

8. Enligt artikel 4 innebär likabehandlingsprincipen att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus, i synnerhet vad beträffar

— "systemens räckvidd och villkoren för tillgång till dem,

— skyldigheten att betala avgifter och beräkningen av avgifterna,

— beräkningen av förmåner ..."

9. Det följer av artikel 5 att medlemsstaterna skall vidta "de åtgärder som behövs för att [upphäva] alla lagar och andra författningar" som strider mot likabehandlingsprincipen. Enligt artikel 7 får medlemsstaterna emellertid avvika från direktivets bestämmelser i fråga om "avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner" samt i fråga om vissa fördelar och rättigheter.

B — *Italiensk rätt*

10. I artikel 9 i lag nr 1272 av den 6 juli 1939, i dess lydelse enligt artikel 2 i lag nr 218 av den 4 april 1952,[9] föreskrevs att manliga arbetstagare hade rätt till ålderspension vid 60 års ålder och kvinnliga arbetstagare vid 55 års ålder. Genom artikel 1 i lagstiftningsdekret nr 503 av den 30 december 1992[10] och tabellen i bilaga A till detta dekret höjdes emellertid dessa åldersnivåer till 65 respektive 60 år.

8 — Bestämmelserna på detta område kompletteras genom rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (EGT L 225, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 83), i dess lydelse enligt rådets direktiv 96/97/EG av den 20 december 1996 (EGT L 46, 1997, s. 20).

9 — "Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti" (ordinarie tillägg till GURI nr 89 av den 15 april 1952).

10 — "Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della Legge 23 ottobre 1992, n° 421" (ordinarie tillägg till GURI nr 305 av den 30 december 1992).

11. Enligt lag nr 155 av den 23 april 1981 [11] (nedan kallad lag nr 155) kan anställda i företag vilka Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale (Interministeriella kommittén för industripolitisk samordning) (nedan kallad CIPI) har förklarat vara krisdrabbade få förtidspension vid en ålder av 55 år för män och 50 år för kvinnor.

12. I presidentdekret nr 917 av den 22 december 1986 [12] (nedan kallat presidentdekret nr 917) regleras den skattemässiga behandlingen av avgångsvederlag som betalas ut inom ramen för program som uppmuntrar förtida pensioneringar, varvid en åtskillnad görs mellan könen. I artikel 17.4a, som infördes genom lagstiftningsdekret nr 314 av den 2 september 1997, [13] föreskrivs följande:

"Belopp som betalas vid anställningens upphörande för att uppmuntra till frivillig uppsägning [14] från en arbetstagare som uppnått en ålder av 50 år för kvinnor och 55 år för män, vilka belopp avses i artikel 16.1 a, [15] skall endast beskattas med halva den skattesats som gäller för sådana avgångsvederlag, ersättningar och andra belopp som anges i artikel 16.1 a."

II — Faktiska omständigheter, målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

13. Paolo Vergani omfattades av ett program för frivillig uppsägning vid företaget Chubb Insurance Company S.A., där han var anställd. Den 14 november 2001, när han hade fyllt 51 år, sade han upp sin anställning vid företaget och erhöll då som kompensation 751.000.000 ITL (387.859,13 euro), varvid detta belopp inkomstbeskattades med en skattesats på 33,95 procent.

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" (ordinarie tillägg till GURI nr 114 av den 27 april 1981).

12 — "Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi" (ordinarie tillägg till GURI nr 302 av den 31 december 1986).

13 — "Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro" (ordinarie tillägg till GURI nr 219 av den 19 september 1997).

14 — På italienska står det följande: "... al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori ..."

15 — Vilken har följande lydelse: "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. Paolo Vergani ingav en begäran till Agenzia Entrate Ufficio Arona (det italienska ekonomi- och finansministeriets verkställande organ) om att skattesatsen skulle sättas ned med hälften och att staten skulle återbetala ett belopp på 70 757,22 euro jämte ränta till honom. Agenzia Entrate Ufficio Arona avslog begäran med motiveringen att den aktuella skatteförmånen endast gäller manliga arbetstagare som är äldre än 55 år.

15. Paolo Vergani överklagade detta beslut till Commissione tributaria provinciale di Novara, som beslutade att vilandeförklara målet och hänskjuta följande tolkningsfråga till EG-domstolen för ett förhandsavgörande:

"Är bestämmelsen i artikel 17.4a i presidentdekret nr 917/86 förenlig med kravet på likabehandling av män och kvinnor i artikel 141 EG (tidigare artikel 119 i EG-fördraget) och i direktiv 76/207/EEG, när det i den förstnämnda föreskrivs att den skattesats som skall tillämpas på det belopp som erhållits i avgångsvederlag vid frivillig uppsägning skall sättas ned till hälften för kvinnliga arbetstagare som fyllt 50 år och för manliga arbetstagare som fyllt 55 år?"

III — Förfarandet vid domstolen

16. Paolo Vergani, den italienska regeringen och kommissionen har inkommit med skriftliga yttranden inom den frist som föreskrivs i artikel 20 i domstolens stadga.

17. Paolo Vergani och kommissionens ombud avgav muntliga yttranden vid förhandlingen den 14 april 2005.

IV — Jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare i EU

18. För att lättare kunna besvara tolkningsfrågan skall jag inledningsvis ange något om förbudet mot diskriminering i arbetslivet. [16] Jag kommer att börja min framställning i denna del med att redogöra för bestämmelserna i fördragen för att fortsätta med

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*, nr 1, januari–juni 2004, s. 383, anser att de gemenskapsrättsliga bestämmelserna på detta område ofta är mer långtgående än bestämmelserna i vissa medlemsstater, särskilt när det gäller arbetsrätt.

tolkningen av dessa i rättspraxis och avsluta med de närmare villkoren för att fastställa att det föreligger en diskriminering som strider mot gemenskapsrätten.

A — *Primärrätten*

19. Kvinnans rättsliga ställning i Europa på femtiotalet låg mycket långt ifrån den bristande hänsyn som hon visats under historiens gång. Man kan bara som ett exempel nämna att Fray Luis de León, i sitt verk *La perfecta casada,* [Fritt översatt: Den fullkomliga hustrun] skrev att "[la mujer es de naturaleza] flaca y deleznable más que otro animal y de su costumbre e ingenio quebradiza y melindrosa." [17] Det fanns emellertid andra röster, också det på 1500-talet, som vittnade om oförrätter. Bland dessa förtjänar särskilt Teresa de Ávilas röst att framhållas. I sitt verk *Camino de perfección* [Fritt översatt: Vägen till fullkomlighet] skrev hon följande: "No lo creo yo, señor, de vuestra bondad y justicia, que sois justo juez y no como los jueces de este mundo, que como son hijos de Adán y, en fin, todos varones, no hay virtud de mujer que no tengan por sospechosa." [18]

20. När Europeiska gemenskaperna upprättades fanns det betydande brister i principen om jämställdhet mellan kvinnor och män, vilka därefter har avhjälpts i en fortlöpande förbättringsprocess. [19]

21. I de ursprungliga grundfördragen, som syftade till att underlätta handel, uppmärksammades inte dessa frågor direkt. Dessa fördrag var främst inriktade på att förhindra att arbetstagare diskriminerades på grund av nationalitet (tidigare artikel 48 i EG-fördraget) och på arbetstagarnas sociala skydd (tidigare artikel 51 i EG-fördraget), inom ramen för den fria rörligheten för produktionsfaktorer. De få bestämmelser som innehöll särskilda arbetsrättsliga rättigheter, som till exempel lika lön för kvinnor och män (tidigare artikel 119 i EG-fördraget), syftade till att förhindra "social dumpning", som ansågs snedvrida konkurrensen mellan medlemsstaterna, [20] även om det också uppmärksammades att det fanns ett behov av att främja förbättringar av levnads- och arbetsvillkoren och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls (tidigare artikel 117 i EG-fördraget). Man beslutade även att upprätta

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

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección,* utgåva utarbetad av María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1996, s. 81, fotnot 170, där det hänvisas till Códice de El Escorial.

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

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.

Europeiska socialfonden (tidigare artikel 123 och följande artiklar i EG-fördraget). [21]

22. Bristen på gemenskapsinitiativ på detta område kan motiveras med den prioritetsordning som rådde när gemenskaperna upprättades. De bestämmelser som fanns var främst inriktade på att underlätta arbetstagarnas rörlighet och att samordna arbetslöshetssystemen. På 1970-talet tog man emellertid upp andra frågor till behandling, och gemenskapen antog bestämmelser om likabehandling i fråga om lön (direktiv 75/117), tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (direktiv 76/207) eller social trygghet (direktiv 79/7).

23. Europeiska enhetsakten [22] innehöll inga särskilda bestämmelser om jämställdhet i arbetslivet, men innebar att bestämmelser med syftet att förbättra arbetsmiljön samt om arbetstagarnas säkerhet och hälsa (tidigare artikel 118a i EG-fördraget) infördes i de grundläggande texterna. Genom enhetsakten upprättades även strukturfonderna för att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen (tidigare artikel 130a och följande artiklar i EG-fördraget) och främja dialogen på detta område (tidigare artikel 118b i EG-fördraget).

24. Med fördraget om Europeiska unionen [23] blev denna gemenskapspolitik en självständig politik i förhållande till den ekonomiska politiken, eftersom det enligt detta fördrag ingår bland unionens och gemenskapens mål att främja sociala framsteg och en hög nivå i fråga om sysselsättning och socialt skydd (tidigare artikel B i fördraget om Europeiska unionen respektive artikel 2 i EG-fördraget), även om de viktigaste förändringarna infördes i Protokollet om socialpolitik, som Förenade kungariket inte undertecknade. Protokollet var inspirerat av gemenskapsstadgan om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter från 1989, [24] som gav upphov till en överenskommelse på området, i vilken lika möjligheter och likabehandling omnämns (artikel 2.1).

25. I Amsterdamfördraget [25] befästes jämställdhetsprincipen, genom att den uttryckligen infördes bland gemenskapens mål. I detta fördrag infördes en bestämmelse om att gemenskapen skall ha till uppgift att "... genom att upprätta en gemensam marknad och en ekonomisk och monetär union och genom att fullfölja den gemensamma politik

21 — Rocella, M., och Treu, T., *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, andra upplagan Ceadm, Padua, 1995, Colina, M., Ramírez, J.M. och Sala Franco, T., *Derecho Social Comunitario*, andra upplagan, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, och Sempere Navarro, A.V., i förordet till boken *Cuestiones laborales de derecho social communitario*, skriven av Biurrun Abad, F.J., Meléndez Morillo-Velarde, L., och Pérez Campos, A.I.,Aranzadi, Pamplona, 2002, s. 21–30.

22 — EGT L 169, 1987, s. 1.

23 — EGT C 191, 1992, s. 1.

24 — KOM(89) 471 slutlig.

25 — Amsterdamfördraget om ändring av fördraget om Europeiska unionen, fördragen om upprättandet av Europeiska gemenskaperna och vissa akter som hör samman med dem, undertecknat i Amsterdam den 2 oktober 1997 (EGT C 340, s. 1).

eller verksamhet som avses i artiklarna 3 och 4 främja ... jämställdhet mellan kvinnor och män ..." (artikel 2).[26] Detta bekräftades genom införandet av en ny punkt i artikel 3, enligt vilken gemenskapen, i all verksamhet som avses i denna artikel, skall syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.[27] I och med nämnda fördrag integrerades dessutom avtalet om socialpolitik i EG-fördraget, vilket stärkte jämställdhetsprincipen och utökade dess innehåll. Av särskild betydelse var att de grundläggande sociala rättigheterna erkändes (artikel 136 EG), bland vilka likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet är särskilt viktig.

26. Mot bakgrund av dessa bestämmelser är Nicefördraget[28] — för närvarande den senaste grundstenen i det europeiska bygget –inriktat på frågor som till exempel bekämpning av social utslagning.

27. Större betydelse har Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, proklamerad den 7 december 2000 vid Europeiska rådets möte i Nice. Trots att stadgans rättsliga karaktär är omdiskuterad, har den haft ett stort inflytande på texter som utarbetats eller antagits efter dess tillkomst.

28. Slutligen anges i fördraget om upprättande av en konstitution för Europa[29] att jämlikhet ingår bland de värden som unionen bygger på, med en konkret hänvisning till "jämställdhet mellan kvinnor och män" (artikel I-2). Häri föreskrivs att unionen skall "bekämpa social utestängning och diskriminering samt främja social rättvisa och socialt skydd, jämställdhet mellan kvinnor och män ..." (artikel I-3.3 andra stycket), och i delen om grundläggande rättigheter anges att "[j]ämställdhet mellan kvinnor och män skall säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön", även om denna princip "[inte] utgör [något] hinder för att behålla eller vidta åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet" (artikel II-83). Andra bestämmelser rör socialpolitiken. I konstitutionsfördraget föreskrivs att unionen skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom området "[j]ämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och på arbetsplatsen" (artikel III-210.1 i) och att medlemsstaterna skall se till att "principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas", varvid de får behålla eller besluta om "åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresente-

26 — Rodríguez-Piñero och Bravo-Ferrer, M., "Igualdad de género y políticas comunitarias", *Relaciones Laborales*, nr 6, 2000, s. 3 och följande sidor.

27 — Enligt Leclerc, S., "L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental", i samlingsverket *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Bryssel, 1999, s. 215 och s. 216, innebär denna nya bestämmelse att jämställdhetsprincipens tillämpningsområde utvidgas till att omfatta mer än sociala frågor, eftersom principen häri formuleras på ett positivt sätt och inte endast som en härledning av förbudet mot diskriminering.

28 — EGT C 80, 2001, s. 1.

29 — EGT C 310, 2004, s. 1.

rade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären", samtidigt som det anges att åtgärder skall föreskrivas i europeiska lagar eller ramlagar för att förhindra diskriminering i "frågor som rör anställning och yrke", däribland lönefrågor (artikel III-214).

B — *Innehåll*

1) Likalönsprincipen

29. "Avskaffandet av könsdiskriminering" är en princip som omfattas av de mänskliga rättigheterna [30] och har blivit en viktig del av gemenskapens socialpolitik, såväl i kvalitativt som i kvantitativt hänseende. [31] Denna princip är tillämplig på följande tre huvudområden: lön, tillgång till anställning, yrkeskarriär och arbetsvillkor samt social trygghet. [32]

30. Denna princip "utgör en av gemenskapens grundvalar" [33] och är det tydligaste uttrycket för förbudet mot diskriminering mellan manliga och kvinnliga arbetstagare. [34] Principen framgår av artikel 141 EG, vars ekonomiska syfte, det vill säga att avskaffa konkurrenssnedvridningar mellan företag som är etablerade i olika medlemsstater, är sekundärt i förhållande till bestämmelsens sociala syfte. [35] Som jag redan har anfört i punkt 32 i mitt förslag till avgörande i målet Mayer, [36] innehåller denna artikel en bestämmelse som är ovanlig i ett internationellt fördrag. Dels representerar den ett socialt ideal och, åtminstone indirekt, ett instrument för att harmonisera arbetsmarknadspolitiken inom unionen, dels medför den en lagstadgad skyldighet att uppnå ett bestämt resultat, [37] vilket utgör ett ekonomiskt och

30 — Dom av den 15 juni 1978 i mål 149/77, Defrenne III (REG 1978, s. 1365; svensk specialutgåva, volym 4, s. 127), punkt 27. Se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 december 2002 i mål C-442/00, Rodríguez Caballero (REG 2002, s. I-11915), punkt 32.

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

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J.M., och Sempere Navarro, A.V., *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, särskilt andra kapitlet "La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", s. 49 och följande sidor.

33 — Dom av den 8 april 1976 i mål 43/75, Defrenne II (REG 1976, 455; svensk specialutgåva, volym 3, s. 59).

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

35 — Dom av den 10 februari 2000 i mål C-50/96, Schröder (REG 2000, s. I-743), punkt 57.

36 — Dom av den 13 januari 2005 i mål C-356/03 (REG 2005, s. I-295).

37 — Dom av den 28 september 1994 i mål C-200/91, Coloroll Pension Trustees (REG 1994, s. I-4389; svensk specialutgåva, volym 16, s. I-89), punkt 38.

socialt mål i sig. Dess formulering grundas på artikel 2 i ILO-konvention nr 100 från år 1951. [38]

31. Det centrala i artikel 141 EG är begreppet lön, vilket EG-domstolen successivt har preciserat [39] och utsträckt till att omfatta alla förmåner, aktuella eller framtida, i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får från arbetsgivaren på grund av anställningen [40], till följd av ett avtal, lagbestämmelser eller frivilligt. [41] Av rättspraxis framgår att de som omfattas av bestämmelsen har en gemensam nämnare, eftersom det står klart — utan att denna fråga har framhållits särskilt — att den som är ansvarig för förpliktelsen måste vara arbetsgivaren, även om denna är ett offentligt organ. [42] Detta framgår av lydelsen i artikel 141 EG.

32. Vidare måste andra sekundärrättsliga bestämmelser beaktas, som till exempel direktiv 75/117.

38 — Ellis, Evelyn, *EC Sex Equality Law*, andra upplagan, Collection Oxford EC Law Library, Ed. Clarendon Press, Oxford, 1998, s. 62. Se även Cruz Villalón, J., "Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario", i samlingsverket *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 1997, särskilt s. 38 och följande sidor.

39 — Det framgår av rättspraxis att lön utgörs av till exempel reseförmåner, som ett järnvägsföretag beviljade sina anställda när dessa gick i pension och som även utsträcktes till att omfatta deras familjemedlemmar, vilket innebar att även familjemedlemmar till kvinnliga tidigare arbetstagare måste beviljas dessa förmåner på samma villkor (dom av den 9 februari 1982 i mål 12/81, Garland, REG 1982, s. 359), ett företags pensionssystem, som upprättats genom avtal med arbetsmarknadens parter och som finansieras helt eller delvis av företaget (dom av den 13 maj 1986 i mål 170/84, Bilka, REG 1986, s. 1607; svensk specialutgåva, volym 8, s. 583), fortsatt löneutbetalning vid sjukskrivning (dom av den 13 juli 1989 i mål 171/88, Rinner-Kühn, REG 1989, s. 2743), avgångsvederlag för uppsägning av ekonomiska skäl, liksom avgångspension som utbetalas från ett privat yrkespensionssystem (dom av den 17 maj 1990 i mål C-262/88, Barber, REG 1990, s. I-1889; svensk specialutgåva, volym 10, s. 407), ersättning som deltidsanställda ledamöter av företagsnämnder erhåller från arbetsgivaren i form av kompensationsledighet eller övertidsersättning på grund av att de deltar i utbildning som krävs för verksamheten inom företagsnämnden, trots att de under den tid utbildningen pågår inte utför någon arbetsuppgift enligt anställningsavtalet (dom av den 4 juni 1992 i mål C-360/90, Bötel, REG 1992, s. I-3589; svensk specialutgåva, volym 12, s. I-127), rätten att vara ansluten till ett yrkespensionssystem (dom av den 28 september 1994 i mål C-57/93, Vroege, REG 1994, s. I-4541, och i mål C-128/93, Fisscher, REG 1994, s. I-4583; svensk specialutgåva, volym 14, s. I-127), avgångsvederlag (dom av den 14 september 1999 i mål C-249/97, Gruber, REG 1999, s. I-5295), jultillägg, som betalas ut för att uppmuntra framtida arbetsinsatser och trogen tjänst (dom av den 21 oktober 1999 i mål C-333/97, Lewen, REG 1999, s. I-7243), övergångspension, som betalas ut som komplement till avgångsvederlag (den ovan i fotnot 4 nämnda domen i målet Hlozek).

2) Likabehandlingsprincipen

33. Efter de ändringar som infördes genom Amsterdamfördraget innehåller artikel 141.3

40 — Dom av den 25 maj 1971 i mål 80/70 Defrenne I (REG 1971, s. 445; svensk specialutgåva volym 1, s. 569), punkt 6, av den 3 december 1987 i mål 192/85, Newstead (REG 1987, s. 4753), punkt 11, av den 22 december 1993 i mål C-152/91, Neath (REG 1993, s. I-6935; svensk specialutgåva, volym 14, s. I-487), punkt 28, av den 23 oktober 2003 i de förenade målen C-4/02 och C-5/02, Schönheit och Becker (REG 2003, s. I-12575), punkt 56, och av den 30 mars 2004 i mål C-147/02, Alabaster (REG 2004, s. I-3101), punkt 42. Se även domarna i de ovannämnda målen Garland, punkt 5, Barber, punkt 12, och Coloroll Pension Trustees, punkt 77.

41 — Domarna i de ovannämnda målen Garland, punkt 10, Barber, punkt 20, och Lewen, punkt 21.

42 — I dom av den 27 juni 1990 i mål C-33/89, Kowalska (REG 1990, s. I-2591), punkt 12, fastställde domstolen att likalönsprincipen gäller för såväl privata arbetsgivare som offentliga myndigheter.

EG principen om "lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke." Det fanns redan tidigare, i direktiv 76/207, ett erkännande av att likabehandlingsprincipen måste gälla i alla skeden och situationer i anställningsförhållandet,[43] eftersom direktivet inte endast rör lön, utan även tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, inklusive villkor för uppsägning.[44] Begreppet uppsägning skall förstås i vid mening, på så sätt att det avser alla fall av anställningsavtalets upphörande eller avslutande, oavsett hur parterna har valt att beteckna detta, vilket även omfattar att parterna är överens om att häva avtalet.[45]

34. Det är värt att särskilt uppmärksamma problemen kring pensionering, eftersom domstolen har fastställt att en åldersgräns för arbetstagares obligatoriska avgång, vilken tillämpas som ett led i en arbetsgivares allmänna pensioneringspolitik, även när avgången är förenad med rätt till pension, omfattas av begreppet uppsägning, vilket innebär att "undantaget från diskrimineringsförbudet på grund av kön i artikel 7.1 a i direktiv 79/7 ... endast är tillämpligt på avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner".[46]

3) Likabehandling beträffande sociala förmåner

35. Enligt direktiv 79/7 skall likabehandlingsprincipen tillämpas på de risker som beskrivs i de lagstadgade systemen för social trygghet. Det ovannämnda direktivet 86/378 innebär att denna princip skall tillämpas på företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.[47]

36. Det följer av rättspraxis att en förmån endast omfattas av direktiv 79/7 om den utgör ett skydd mot en av de risker som räknas upp i artikel 3.1 i direktivet och att det

43 — Durán López, F., "La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", i samlingsverket *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 och följande sidor.

44 — Dom av den 2 augusti 1993 i mål C-271/91, Marshall II (REG 1993, s. I-4367; svensk specialutgåva, volym 14, s. I-315), punkt 19.

45 — Dom av den 16 februari 1982 i mål 19/81, Burton (REG 1982, s. 554), och av den 26 februari 1986 i mål 151/84, Roberts (REG 1986, s. 703).

46 — Dom av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall I (REG 1986, s. 723; svensk specialutgåva, volym 8, s. 457), punkterna 34 och 36, och domen i det ovannämnda målet Roberts, punkterna 34 och 35.

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

skall finnas ett direkt och faktiskt samband mellan förmånen och dessa risker. [48]

C — *Fastställandet av att en diskriminering föreligger*

37. I avsaknad av en legaldefinition håller domstolen fast vid samma beskrivning av diskriminering på de tre ovannämnda områdena. Det följer av fast rättspraxis att diskriminering består i att olika regler tillämpas på lika situationer eller i att samma regel tillämpas på olika situationer. [49] För att fastställa om det föreligger en sådan diskriminering måste det prövas huruvida de omtvistade bestämmelserna har mindre gynnsamma verkningar för kvinnliga arbetstagare än för manliga arbetstagare. [50] Det är inte heller tillåtet med indirekt diskriminering, som föreligger om en bestämmelse — trots att den är neutralt formulerad — faktiskt medför att en mycket högre procentandel kvinnor än män missgynnas, såvida inte särbehandlingen är befogad av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön. [51]

38. När det gäller den sistnämnda punkten har domstolen fastställt att åtgärder inte strider mot likabehandlingsprincipen om de svarar mot ett berättigat socialpolitiskt mål, är ägnade att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och är nödvändiga för att uppnå målet. [52] Detta gäller dock inte åtgärder som vidtas enbart av budgethänsyn. [53]

V — Prövning av tolkningsfrågan

39. Mot bakgrund av det ovan anförda skall jag i det följande, när det gäller det nu

48 — Se bland annat dom av den 4 februari 1992 i mål C-243/90, Smithson (REG 1992, s. I-467), punkterna 12 och 14, av den 16 juli 1992 i de förenade målen C-63/91 och C-64/91, Jackson och Cresswell (REG 1992, s. I-4737), punkterna 15 och 16, och av den 19 oktober 1995 i mål C-137/94, Richardson (REG 1995, s. I-3407), punkterna 8 och 9. Med tillämpning av dessa kriterier har domstolen fastställt att direktivet materiellt sett inte omfattar till exempel en rabatt på priset för allmänna kommunikationsmedel för äldre personer (dom av den 11 juli 1996 i mål C-228/94, Atkins, REG 1996, s. I-3633), en tilläggsförmån till personer som inte har tillräckliga medel för att täcka sina behov (domen i de ovannämnda förenade målen Jackson och Cresswell), familjebidrag avsett att säkerställa familjens försörjning under barnens uppväxttid (dom av den 10 oktober 1996 i de förenade målen C-245/94 och C-312/94, Hoever och Zachow, REG 1996, s. I-4895) eller fördel vad beträffar försäkring vid ålderdom för personer som vårdat sina barn eller rätt till förmåner på grundval av perioder under vilka förvärvsarbete inte har utförts på grund av vård av barn (dom av den 13 december 1994 i mål C-297/93, Grau-Hupka, REG 1994, s. I-5535). Däremot har domstolen ansett att direktivet omfattar bidrag för vård av en invalidiserad person (dom av den 24 juni 1986 i mål 150/85, Drake (REG 1986, s. I-1995) och uppvärmningsbidrag på vintern till personer som har uppnått pensionsålder (dom av den 16 december 1999 i mål C-382/98, Taylor, REG 1999, s. I-8955).

49 — Dom av den 14 februari 1995 i mål C-279/93, Schumacker (REG 1995, s. I-225), punkt 30, av den 13 februari 1996 i mål C-342/93, Gillespie m.fl. (REG 1996, s. I-475), punkt 16, och av den 27 oktober 1998 i mål C-411/96, Boyle m.fl. (REG 1998, s. I-6401), punkt 39.

50 — Dom av den 9 februari 1999 i mål C-167/97, Seymour-Smith och Pérez (REG 1999, s. I-623), punkt 58, och domen i de ovannämnda förenade målen Schönheit och Becker, punkt 69.

51 — Dom av den 30 november 1993 i mål C-189/91, Kirsammer-Hack (REG 1993, s. I-6185), punkt 22, av den 6 februari 1996 i mål C-457/93, Lewark (REG 1996, s. I-243), punkt 31, av den 17 juni 1998 i mål C-243/95, Hill och Stapleton (REG 1998, s. I-3739), punkt 34, av den 12 juli 2001 i mål C-189/01, Jippes (REG 2001, s. I-5689), punkt 129, och av den 20 mars 2003 i mål C-187/00, Kutz-Bauer (REG 2003, s. I-2741), punkt 50, samt domarna i de ovannämnda målen Rinner-Kühn, punkt 12, och Rodríguez Caballero, punkt 32.

52 — Dom av den 19 november 1992 i mål C-226/91, Molenbroek (REG 1992, s. I-5943, punkt 13, och av den 6 april 2000 i mål C-226/98, Jørgensen (REG 2000, s. I-2447), punkt 41.

53 — Dom av den 24 februari 1994 i mål C-343/92, Roks m.fl. (REG 1994, s. I-571), punkt 35, domen i det ovannämnda målet Jørgensen, punkt 42, och domen i de ovannämnda förenade målen Schönheit och Becker, punkt 85.

aktuella fallet, fastställa vilka gemenskapsrättsliga bestämmelser som är tillämpliga, undersöka huruvida det eventuellt föreligger en diskriminerande behandling och, om så är fallet, pröva om denna kan anses vara motiverad.

A — *Avgränsning av de gemenskapsrättsliga bestämmelser som är tillämpliga*

40. Tolkningsfrågan gäller de italienska bestämmelserna om den skattemässiga behandlingen av avgångsvederlag. Härvid är inte de utbetalda beloppen eller pensionsåldern omtvistade, utan det förhållandet att kvinnor betalar mindre skatt.

41. Mot bakgrund av detta kan det konstateras att bestämmelserna om lika lön inte är tillämpliga, eftersom belopp som skattskyldiga betalar i form av inkomstskatt inte omfattas av begreppet lön, trots att detta begrepp skall tolkas i vid mening i gemenskapsrätten, eftersom arbetsgivaren inte betalar beloppen på grundval av anställningsförhållandet. Omvänt kan det inte heller anses att dessa belopp tas ut av staten på grundval av ett sådant förhållande. Artikel 141.1 EG och 141.2 EG och direktiv 75/117 samt den rättspraxis där dessa bestämmelser tolkats skall således inte tillämpas i förevarande fall.

42. Vidare ingår inte skyldigheter gentemot skattemyndigheterna i den sociala tryggheten, oavsett om det är fråga om lagstadgade eller företags- eller yrkesbaserade system. Det förhållandet att vissa skatter har ett socialt ändamål innebär inte att de skall betraktas som riskskyddsåtgärder. Således är inte heller direktiv 79/7 tillämpligt.

43. Det återstår att pröva huruvida direktiv 76/207 är tillämpligt. Som nämnts ovan, innebär detta direktiv att likabehandlingsprincipen utsträcks till att omfatta praktiskt taget samtliga aspekter av arbetslivet, särskilt arbetsvillkor, inklusive villkor för uppsägning.

44. Även om detta direktiv syftar till att kunna reagera oftare mot diskriminering från arbetsgivarnas sida, omfattar det även i princip diskriminering som följer av kollektivavtal eller från statens sida. Staten är skyldig att upphäva bestämmelser i lagar eller andra författningar som främjar, uppmuntrar eller ger upphov till särbehandling.

45. Avgångsvederlag som utbetalas till arbetstagare beskattas enligt härför gällande skattebestämmelser, och nettobeloppet beror på dessa bestämmelser. De nationella skattesystemen berörs således av bestämmelserna i direktiv 76/207, oaktat de kan beröras av andra bestämmelser.

B — *Den skattemässiga behandlingen av avgångsvederlag*

46. I presidentdekret nr 917 regleras skattesatsen för avgångsvederlag vid frivillig uppsägning, varvid en lägre skattesats fastställs för kvinnor som har fyllt 50 år och för män som har fyllt 55 år.

47. Arbetstagarna erhåller denna skatteförmån vid den ena eller andra åldern på grundval av deras kön. På detta sätt har en åtskillnad införts till förmån för kvinnor, eftersom de, om man antar att de lever lika länge som män, betalar mindre skatt på en extraordinär ersättning som de erhåller på grund av anställningsavtalets upphörande, och de erhåller således ett större nettobelopp.

48. Paolo Vergani påverkas av dessa bestämmelser. Han var 51 år gammal vid tiden för de faktiska omständigheterna och nekades den skatteförmån som en kvinnlig arbetstagare vid samma företag under samma omständigheter skulle ha erhållit.

49. Innan det kan fastställas att detta utgör ett åsidosättande av likabehandlingsprincipen, måste det prövas huruvida det finns något skäl som motiverar denna särbehandling.

C — *Huruvida särbehandlingen är motiverad*

1) Förtidspensionsåldern

50. Italien har försökt förklara de diskriminerande nationella bestämmelserna med att de beror på bestämmelserna om förtidspensionsåldern, vilken enligt lag nr 155 är 55 år respektive 50 år, beroende på om de anställda vid krisförklarade företag är män eller kvinnor. Detta samband är uppenbart, men motiverar inte den omtvistade diskrimineringen, och detta av följande skäl:

För det första gäller inte tvisten att det finns olika åldersgränser för förtida uppsägning, utan det förhållandet att denna skillnad påverkar beskattningen.

För det andra har Italien underlåtit att beakta att det finns andra möjligheter att avsluta ett anställningsförhållande. Enligt Italiens synsätt skulle skatteförmånen i artikel 17.4a i presidentdekret nr 917 endast vara tillämplig i de fall som anges i lag nr 155. I artikel 17.4a hänvisas emellertid, utan närmare precisering, till varje form av "anställning[s] upphörande för att uppmuntra till uppsägning", medan det i lag nr 155 regleras när denna möjlighet kan användas i krisdrabbade företag.

51. I motsats till vad kommissionen har gjort gällande innebär detta att skattebestämmelserna endast återspeglar skillnaden i ålder för förtidspensionering i de fall som anges i lag nr 155. Denna lag omfattar emellertid inte samtliga fall, bland annat inte Paolo Verganis fall.

2) Den nationella socialpolitiken

52. Det följer av rättspraxis att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller valet av lämpliga åtgärderna för att uppnå sina mål på området för social trygghet. [54] Således kan de riktlinjer som en stat anger för sina behov och ändamål motivera att kvinnor slutar arbeta vid en tidigare ålder än män, varvid direktiv 79/7 blir tillämpligt, särskilt artikel 7 häri, där det anges att medlemsstaterna får utesluta avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner från direktivets tillämpningsområde.

53. Undantaget i nämnda bestämmelse är, som anförts ovan, emellertid "begränsat till den diskriminering som finns inom andra förmånssystem och som har ett nödvändigt och objektivt samband med denna ålders-skillnad". Så är fallet om den finansiella jämvikten i det sociala trygghetssystemet eller överensstämmelsen mellan systemet för avgångspension och andra förmånssystem äventyras. [55] Tvisten rör således frågan på vilket sätt de olika åldersgränserna för anställningens upphörande har samband med beviljandet av en skattereduktion.

54. Som jag anfört ovan är direktiv 79/7 inte heller tillämpligt på det nu aktuella fallet.

55. Det måste även prövas huruvida den förmånliga skattesatsen gynnar kvinnor. Mot bakgrund av det sammanhang som de aktuella nationella bestämmelserna ingår i förefaller det svårt att hävda att deras syfte består i att gynna kvinnliga arbetstagare eller att undvika att de åsamkas skada, genom att de uppmuntras att säga upp sig i förtid. Om syftet med skattereduktionen var att samtliga arbetstagare skulle erhålla jämförbara inkomster, skulle domen i målet Birds Eye Walls kunna åberopas. Enligt denna dom kan nämligen en särbehandling som har detta syfte motiveras. Det saknas emellertid till-

54 — Dom av den 14 december 1995 i mål C-317/93, Nolte (REG 1995, s. I-4625), punkt 33, och i mål C-444/93, Megner och Scheffel (REG 1995, s. I-4741), punkt 29, samt av den 9 september 1999 i mål C-281/97, Krüger (REG 1999, s. I-5127), punkt 28.

55 — Dom av den 30 mars 1993 i mål C-328/91, Thomas m.fl. (REG 1993, s. I-1247), punkt 20, av den 11 augusti 1995 i mål C-92/94, Graham m.fl. (REG 1995, s. I-2521), punkt 11, av den 30 januari 1997 i mål C-139/95, Balestra (REG 1997, s. I-549), punkt 33, av den 23 maj 2000 i mål C-104/98, Buchner m.fl. (REG 2000, s. I-3625), punkt 25, och av den 4 mars 2004 i mål C-303/02, Haackert (REG 2004, s. I-2195), punkt 30.

räckliga uppgifter för att fastställa att det finns ett sådant syfte och således att det är fråga om samma fall. [56]

D — *Slutsats*

3) Ekonomiska skäl

56. Slutligen skall jag pröva huruvida det finns ekonomiska eller finansiella intressen i den omtvistade särbehandlingen, såsom kommissionen har gjort gällande.

57. Det framgår inte att så är fallet, eftersom domstolen i domen i det ovannämnda målet Roks m.fl. har fastställt att budgethänsyn visserligen kan vara avgörande för en medlemsstats socialpolitiska val och påverka karaktären och omfattningen av de sociala skyddsåtgärder som staten önskar vidta, men att sådana hänsyn emellertid inte i sig utgör ett mål för politiken och därför inte heller kan motivera en diskriminering till nackdel för ett av könen (punkt 35 i domen). [57]

58. Dessutom har inte ens Italien gjort gällande att detta fall föreligger. [58]

59. Mot bakgrund av det ovan anförda anser jag att en skattereduktion för avgångsvederlag som medges vid olika åldersgränser för kvinnor och män strider mot artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207, och att denna särbehandling inte kan motiveras med något sakligt skäl som inte har samband med arbetstagarnas kön.

60. Man kommer till samma slutsats om man hypotetiskt tillämpar principen om lika lön, i den mening som avses i domstolens rättspraxis efter domen i det ovannämnda målet Barber. Härav framgår att det strider mot artikel 141 EG att uppställa olika åldersvillkor för kvinnor och män för rätten till yrkes- och företagsförmåner, även om skillnaden i pensionsålder mellan kvinnor och män har sin motsvarighet i det rättsligt reglerade nationella pensionssystemet. [59] Denna bedömning kan utan vidare överföras på den skattemässiga behandlingen av alla typer av lön.

56 — Dom av den 9 november 1993 i mål C-132/92, Birds Eye Walls (REG 1993, s. I-5579).

57 — Se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 mars 2005 i mål C-196/02, Nikoloudi (REG 2005, s. I-1789), punkt 53, och domen i det ovannämnda målet Kutz-Bauer, punkt 59.

58 — När kommissionen under den muntliga förhandlingen svarade på en fråga som jag ställde, preciserade den inte detta påstående. Inte heller anförde den några konkreta omständigheter till stöd för det, utan tog i stället fasta på de italienska bestämmelsernas neutrala karaktär.

59 — Se bland annat dom av den 14 december 1993 i mål C-110/91, Moroni (REG 1993, s. I-6591; svensk specialutgåva, volym 14, s. I-453), punkterna 10 och 20, och av den 28 september 1994 i mål C-408/92, Smith m.fl. (REG 1994, s. I-4435), punkt 11.

VI — Förslag till avgörande

61. Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår jag att domstolen besvarar den tolkningsfråga som har ställts av Commissione tributaria provinciale di Novara (Italien) på följande sätt:

"Gemenskapsrätten, närmare bestämt rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, utgör hinder för att en skattereduktion för belopp som betalas vid anställningens upphörande för att uppmuntra till uppsägning tillämpas på kvinnliga arbetstagare som har fyllt 50 år och på manliga arbetstagare först när de har fyllt 55 år."