STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA DÁMASA RUIZ-JARABA COLOMERA

přednesené dne 12. května 2005 [1]

1. Touto předběžnou otázkou se Commissione tributaria provinciale di Novara (Itálie) táže, zda článek 141 ES nebo směrnice 76/207/EHS [2] brání vnitrostátnímu ustanovení, podle něhož ženy a muži podléhají odlišným daňovým režimům v závislosti na věku, pokud jde o odstupné přiznané zaměstnanci v důsledku jeho předčasného skončení pracovního poměru.

I – Právní rámec

A – *Právní úprava Společenství*

1. Článek 141 ES

2. Tento článek stanoví:

„1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;

1 — Původní jazyk: španělština.

2 — Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187) ; ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255, dále jen „směrnice 76/207"), která vstoupila v platnost dne 5. října 2002.

b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

3. Rada postupem podle článku 251 po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímá opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

4. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře."

3. Tato základní pravidla jsou potvrzena různými normami sekundárního práva, jako je směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy[3] a výše uvedená směrnice 76/207; oblast působnosti těchto dvou směrnic se navzájem vylučuje[4].

2. Směrnice 76/207

4. Článek 1 zdůrazňuje cíl této směrnice, spočívající v zavedení rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu, přístup k odbornému vzdělávání, podmínky, za nichž je práce uskutečňována, a za určitých podmínek i sociální zabezpečení[5]. Podle čl. 2 odst. 1 tato zásada představuje „vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav".

3 — Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179.

4 — Rozsudek ze dne 11. září 2003, Steinicke, C-77/02, Recueil s. I-9027, body 48 až 51. Generální advokátka J. Kokott se vyjádřila v tomtéž smyslu ve svém stanovisku k věcem Wippel (rozsudek ze dne 12. října 2004, C-313/02, Recueil, s. I-9483, bod 64) a Hlozek (rozsudek ze dne 9. prosince 2004, C-19/02, Recueil, s. I-11491, body 96 a 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*, č. 104, březen/duben 2001, s. 211, poznámka pod čarou 65, tvrdí, že pokud jde o diskriminaci (týkající se zaměstnání a profesní činnosti), je tato směrnice v některých aspektech méně příznivá než smlouva Mezinárodní organizace práce č. 111 z roku 1958.

5. V souladu s čl. 5 odst. 1 zásada, pokud jde o „pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví"; odstavec 2 ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, „aby:

a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;

b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících postavení svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;

c) byly přezkoumány právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení, které byly původně určeny k ochraně, ale již nejsou opodstatněné; a pokud podobná ustanovení obsahují kolektivní smlouvy, aby byli sociální partneři požádáni o žádoucí přezkoumání"[6].

6. Článek 1 odst. 2 stanoví, že Rada k zajištění postupného zavedení zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení přijme na návrh Komise předpisy vymezující „obsah, rozsah a prováděcí pravidla" výše uvedené zásady v této oblasti; k těmto ustanovením patří i směrnice 79/7/EHS[7].

3. Směrnice 79/7

7. Podle čl. 3 odst. 1 musí být ustanovení směrnice 79/7 dodržována právními režimy, které zajišťují ochranu pro případ nemoci, invalidity, stáří, pracovních úrazů a nemocí z povolání a nezaměstnanosti, jakož i ustanoveními o sociální pomoci, pokud jsou určeny k jejich doplnění nebo nahrazení. Článek 3 odst. 2 vyjímá z oblasti působnosti

6 — Směrnice 2002/73 zrušila toto ustanovení, avšak jak plyne z nového znění čl. 3 odst. 1 písm. c), tato směrnice stanoví, že její ustanovení se uplatní na „podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice 75/117/EHS" a podle odst. 2 písm. a) zachovává členským státům povinnost zrušit „všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení".

7 — Směrnice Rady ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. 1979, L 6, s. 24; Zvl. vyd. 05/01, s. 215).

směrnice pozůstalostní důchody, dávky v mateřství a rodinné dávky, pokud nejsou zvýšeny s ohledem na manžela, manželku či osobu, které je poskytována péče [8].

8. Podle článku 4 znamená zásada rovného zacházení vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo, zejména s ohledem na manželský nebo rodinný stav, zejména pokud jde o:

„– oblast působnosti systémů a podmínek přístupu k nim,

— povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků,

— výpočet dávek [...]".

9. Jak vyplývá z článku 5, členské státy musí přijmout „opatření nezbytná ke zrušení právních a správních předpisů", která odporují zásadě rovného zacházení. Článek 7 odst. 1 je však opravňuje neřídit se předpisy Společenství, pokud jde o „stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobních důchodů a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky" [písmeno a)], jakož i pro jiná práva a výhody.

B – *Italské právo*

10. Článek 9 zákona č. 1272 ze dne 6. července 1939, ve znění článku 2 zákona č. 218 ze dne 4. dubna 1952 [9], přiznává nárok na důchod pracovníkům, kteří dosáhli věku 60 let, a pracovnicím, které dosáhly věku 55 let; v souladu s článkem 1 a s tabulkou uvedenou v příloze A legislativního nařízení č. 503 ze dne 30. prosince 1992 [10] byly příslušné věkové hranice upraveny na 65 a 60 let.

8 — Právní úprava byla v této oblasti doplněna směrnicí Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (Úř. věst. L 225, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 327), ve znění směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996 (Úř. věst. 1997, L 46, s. 20; Zvl. vyd. 05/03, s. 232).

9 — „Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti" (běžný doplněk ke GURI č. 89 ze dne 15. dubna 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" (běžný doplněk ke GURI č. 305 ze dne 30. prosince 1992).

11. Zákon č. 155 ze dne 23. dubna 1981 [11] stanoví, že zaměstnanci podniků, které Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale (Meziministerský výbor pro koordinaci průmyslové politiky) prohlásil za podniky nacházející se v krizi, mají právo na odchod do předčasného důchodu ve věku 55 let, jedná-li se o muže, a 50 let, jedná-li se o ženy.

12. Nařízení prezidenta republiky č. 917 ze dne 22. prosince 1986 [12] stanoví režim zdanění odstupného při skončení pracovního poměru v rámci programů podporujících odchod do důchodu, přičemž stanoví rozdíl mezi oběma pohlavími. Článek 17 odst. 4a, který byl doplněn legislativním nařízením č. 314 ze dne 2. září 1997 [13], stanoví:

„Pro částky vyplacené v souvislosti se skončením pracovního poměru za účelem pobídky k dobrovolnému odchodu ze zaměstnání [14] pracovníků, kteří dosáhli věku 50 let, jedná-li se o ženy, a 55 let, jedná-li se o muže, uvedené v čl. 16 odst. 1 písm. a) [15] se použije daň ve výši rovnající se polovině daně, která se použije na zdanění odměny při skončení pracovního poměru a jiných příplatků a částek uvedených v čl. 16 odst. 1 písm. a).“

II – Skutkové okolnosti, spor v původním řízení a předběžná otázka

13. Paolo Vergani se účastnil programu dobrovolného odchodu do důchodu zavedeného jeho zaměstnavatelem Chubb Insurance Company SA. Ve věku 51 let skončil dne 14. listopadu 2001 svůj pracovní poměr u tohoto podniku, a v důsledku toho obdržel jakožto odstupné částku 751 000 000 ITL (387 859,13 eur) po odečtení částky odpovídající dani z příjmů fyzických osob (DPFO), která byla stanovena na 33,95 %.

11 — „Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica“ (běžný doplněk ke GURI č. 114 ze dne 27. dubna 1981).

12 — „Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi“ (běžný doplněk ke GURI č. 302 ze dne 31. prosince 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“ (běžný doplněk ke GURI č. 219 ze dne 19. září 1997).

14 — Italský text uvádí: „[...] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [...]“.

15 — Který uvádí: „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. Žádost o snížení daňové sazby o 50 % a o uhrazení částky 70 757,22 eur, navýšené o ušlé úroky, zamítla Agenzia delle Entrate Ufficio di Arona (výkonný orgán italského Ministerstva hospodářství a financí) z důvodu, že tato daňová úleva byla stanovena ve prospěch pracovníků mužského pohlaví, kteří dosáhli věku 55 let.

15. Toto rozhodnutí se stalo předmětem žaloby podané ke Commissione tributaria provinciale di Novara, který přerušil řízení a položil Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Porušuje, je v rozporu nebo v každém případě vytváří čl. 17 odst. 4a nařízení prezidenta republiky č. 917/86, kterým se přiznává za stejných podmínek pracovníkům, kteří dosáhli věku 50 let, jedná-li se o ženy, a 55 let, jedná-li se o muže, zvýhodnění spočívající v tom, že pobídka k dobrovolnému odchodu do důchodu a částky vyplácené v souvislosti se skončením pracovního poměru jsou zdaněny o polovinu (50 %) sníženou sazbou, podmínky nerovného zacházení pro muže a ženy zakázané článkem 141 ES (bývalý článek 119) a směrnicí 76/207/EHS?"

III – Řízení u Soudního dvora

16. Ve lhůtě stanovené článkem 20 Statutu Soudního dvora ES předložili svá písemná vyjádření P. Vergani, italská vláda a Komise.

17. Během jednání, které se konalo dne 14. dubna 2005, byla přednesena ústní vyjádření zástupců P. Verganiho a Komise.

IV – Rovnost mezi pracovníky obou pohlaví v Unii

18. Pro usnadnění odpovědi na předběžnou otázku je namístě podat nejprve několik údajů o zákazu jakékoli diskriminace v oblasti práce[16]; na úvod se zmíním o právní úpravě obsažené ve smlouvách, poté přezkoumám její hlavní projevy

16 — Podle Balaguera Callejóna, M. L., „Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género", Revista de Derecho Constitucional Europeo, č. 1, leden–červen 2004, s. 383, evropská právní úprava je v této oblasti často pokročilejší než právní úprava některých států, zejména v oblasti týkající se práce.

a nakonec provedu analýzu přesných kritérií pro určení existence nerovnosti, která je v rozporu s právním řádem Společenství.

20. Během vzniku Evropských společenství se zásada rovnosti mezi pohlavími střetávala s mnohými obtížemi, které se během postupného procesu nápravy zmírňovaly [19].

A – *Primární právo*

19. Právní postavení ženy v Evropě 50. let bylo již velmi vzdáleno neúctě, jíž byly ženy vystaveny v průběhu dějin. Jako příklad postačí uvést, že bratr Luis de León ve svém díle „*La perfecta casada*" popsal ženu jako „slabší a křehčí než kterýkoli jiný tvor, chování a založení jemného a vrtošivého" [17]. Nicméně i v průběhu 16. století se objevily hlasy, které taková nařčení odmítly; mezi nimi upoutá především hlas Terezie z Ávily, která ve svém díle „*Camino de perfección*" napsala: „Jste, Pane, soudcem spravedlivým a nepodobáte se soudcům tohoto světa, kteří jsou syny Adamovými a jsouce všichni muži, mají nedůvěru ke každé z ženských ctností." [18]

21. Zakládající smlouvy v souladu se svým cílem podpořit hospodářskou spolupráci nevěnovaly těmto aspektům přímou pozornost. V zásadě bylo jejich záměrem zabránit diskriminaci zaměstnanců na základě státní příslušnosti (bývalý článek 48 Smlouvy o ES) a zajistit jejich sociální ochranu (bývalý článek 51 Smlouvy o ES) v rámci volného pohybu výrobních činitelů. Ačkoliv se mimoto začalo hovořit i o nutnosti podpořit zlepšení životních a pracovních podmínek, a tím dosáhnout rovnosti cestou pokroku (bývalý článek 117 Smlouvy o ES) a i přesto, že vznikl Evropský sociální fond (bývalý článek 123 a následující Smlouvy o ES) [20], existovalo jen několik ustanovení, která uznávala práva obzvlášť v oblasti práce, jako je stejná odměna pro muže a ženy (bývalý článek 119 Smlouvy o ES), přičemž se zaměřovala na odstranění „sociálního

17 — Fray Luis de León, La perfecta casada, I, vydání Javiera San José Lery, Espasa Calpe, edice Austral, Madrid, 1992, s. 86.

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección*, vydání María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, edice Austral, Madrid, 1996, s. 81, poznámka pod čarou 170, která odkazuje na Códice de El Escorial (francouzský text Carmel de France).

19 — Viz López López, J., a 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*, č. 99, 2000, s. 5 a násl.

20 — Rocella, M. a Treu, T., *Diritto del Lavoro della Comunità Europia*, 2. vyd., Ceadm, Padova, 1995; Collina, M., Ramírez, J. M., a Sala Franco, T., *Derecho Social Comunitario*, 2. vyd., Tirant Io Blanch, Valencie, 1995, a Sempere Navarro, A. V., v předmluvě ke knize: Biurrun Abad, F. J., Meléndez Morillo Velarde, L., a Pérez Campos, A. I., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 2002, s. 21 až 30.

dumpingu" narušujícího hospodářskou soutěž mezi členskými státy [21].

22. Žebříček hodnot platný v době počátků této cesty vysvětluje skutečnost, že iniciativa Společenství v této oblasti byla skromná a zaměřovala se především na usnadnění pohybu zaměstnanců a koordinaci ochranných mechanismů. Nicméně během 70. let se objevila další témata: tato doba byla svědkem přijetí norem týkajících se rovnosti v oblasti odměňování (směrnice 75/117), přístupu k zaměstnání, vzdělání a zvyšování odborné kvalifikace, jakož i pracovních podmínek (směrnice 76/207) a sociálního zabezpečení (směrnice 79/7).

23. Jednotný evropský akt [22] se nedotkl přímo rovnosti v oblasti práce, avšak zavedl do základních dokumentů některá ustanovení, jejichž cílem je zlepšit pracovní prostředí, jakož i ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků (bývalý článek 118 B Smlouvy o ES); mimoto dal strukturálním fondům poslání uskutečnit hospodářskou a společenskou soudržnost (bývalý článek 130 A a následující Smlouvy o ES) a konečně podpořil i dialog v této oblasti (bývalý článek 118 B Smlouvy o ES).

24. Přijetím Smlouvy o Evropské unii [23] získala tato politika Společenství autonomii a stala se nezávislou na hospodářské politice; jedním z cílů Unie a Společenství se tehdy stává podpora společenského pokroku, zvýšení zaměstnanosti a sociálního zabezpečení (bývalý článek B Smlouvy o Evropské unii a bývalý článek 2 Smlouvy o ES), ačkoli nejvýznamnější změny se objevily v protokolu o sociální politice – který Spojené království nepodepsalo –, který byl inspirován Chartou základních sociálních práv pracujících Společenství z roku 1989 [24], jejíž součástí je dohoda uzavřená v této oblasti, která se zmiňuje o rovnosti příležitostí a zacházení (čl. 2 odst. 1).

25. Amsterodamská smlouva [25] posiluje tuto zásadu tím, že ji výslovně stanoví jako jeden z cílů Společenství, jehož posláním je „[...] vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie a prováděním společných politik nebo činností uvedených v článcích 3 a 4 podporovat [...] rovné zacházení pro

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

22 — Úř. věst. 1987, L 169, s. 1.

23 — Úř. věst. 1992, C 191, s. 1.

24 — KOM (89) 471 konečné.

25 — Pozměňující Smlouvu o Evropské unii, smlouvy zakládající Evropská společenství a některé související akty, podepsaná v Amsterdamu dne 2. října 1997 (Úř. věst. C 340, s. 1).

muže a ženy [...]" (článek 2)[26]. To je potvrzeno v úvodní části v článku 3 novém odstavci, podle něhož Společenství usiluje o odstranění nerovnosti, podporu rovnosti mezi muži a ženami[27] ve všech oblastech činnosti zmiňovaných v tomto článku. Mimoto byla do Smlouvy o ES včleněna dohoda o sociální politice, čímž nabyla širšího rozsahu a většího důrazu. Je třeba přikládat zvláštní význam výslovnému přijetí základních sociálních práv (článek 136 ES), mezi nimiž zaujímá významné místo záruka rovnosti mezi pracovníky a pracovnicemi.

26. Niceská smlouva[28], která představuje prozatím poslední podstatnou součást budování Evropy, obohacuje tento legislativní rámec o další aspekty, jako je boj proti společenskému vyloučení.

27. Je třeba přikládat větší význam Chartě základních práv Evropské unie, vyhlášené dne 7. prosince 2000 na zasedání Evropské rady v Nice, protože bez ohledu na polemiku, kterou vyvolala její právní povaha, má velký vliv na texty následně navržené a schválené.

28. Konečně Smlouva o Ústavě pro Evropu[29] uvádí rovnost jakožto jednu ze základních hodnot Unie, konkrétně rovnost „žen a mužů" (článek I-2); prohlašuje, že Unie „bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů [...]" (článek I-3 odst. 3 druhý pododstavec). V části věnované základním právům upřesňuje, že „rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci", přičemž tato zásada „nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví" (článek II-83). V právních úpravách sociální politiky našla tato zásada další vyjádření: Ústava stanoví, že Unie podporuje a doplňuje vnitrostátní aktivity, jejichž cílem je „rovnost příležitostí mezi ženami a muži na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti" [článek III-210 odst. 1 písm. i)], a ukládá členským státům povinnost zajistit „uplatnění zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci", přičemž jim udílí pra-

26 — Rodríguez-Piñero a Bravo-Ferrer, M., „Igualdad de género y políticas comunitarias", Relaciones Laborales, č. 6, 2000, s. 3 a násl.

27 — Podle Leclerc, S., „L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental", v kolektivním díle L'Union européenne et les droits fondamentaux, Bruylant, Brusel, 1999, s. 215 a 216, toto nové ustanovení rozšiřuje oblast působnosti zásady nad rámec společenského kontextu tím, že ji definuje pozitivním způsobem, a nikoliv pouze vyvozením ze zásady nediskriminace.

28 — Úř. věst. 2001, C 80, s. 1.

29 — Úř. věst. 2004, C 310, s. 1.

vomoc zachovávat nebo zavádět opatření „poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře"; evropskému zákonu nebo rámcovému zákonu nicméně ponechává úlohu koncepce mechanismů k odstranění rozdílů „v otázkách práce a zaměstnanosti", jakož i v oblasti odměňování (článek III-214).

1. Zásada stejné odměny

B – *Obsah*

29. „Odstranění diskriminace na základě pohlaví", které je jedním ze základních práv [30], se stalo jedním ze stěžejních pilířů sociální politiky Společenství jak z hlediska kvantitativního, tak kvalitativního [31]. Zasahuje do tří základních odvětví: do oblasti práce, oblasti přístupu k zaměstnání, profesní kariéry a pracovních podmínek a do oblasti sociálního zabezpečení [32].

30. Tento postulát, který „je součástí základů Společenství" [33], představuje nejdůraznější projev zákazu diskriminace pracovníků a pracovnic [34]. Je obsažen v článku 141 ES, jehož ekonomické hledisko, soustřeďující se na odstranění narušení hospodářské soutěže mezi podniky v různých členských státech, nabývá podružného charakteru ve srovnání se společenským cílem, který jej inspiroval [35]. Již jsem poznamenal v bodě 32 stanoviska k věci Mayer [36], že v rámci mezinárodních smluv se tato zásada nevyskytuje běžně. Zaprvé představuje společenský ideál a alespoň nepřímý nástroj harmonizace politiky práce v Unii, a zadruhé ukládá zákonnou povinnost výsledku [37], což samo o sobě představuje hospodářský a společenský cíl. Jeho znění vyplývá

30 — Rozsudek ze dne 15. června 1978, Defrenne III, 149/77, Recueil s. 1365, bod 27; ve stejném smyslu rozsudek ze dne 12. prosince 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Recueil s. I-11915, bod 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., a Sempere Navarro, A. V., Derecho Social Europeo, Tecnos, Madrid, 1994, zejména druhá kapitola: „La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", s. 49 a násl.

33 — Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne II, 43/75, Recueil, s. 455, bod 12.

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

35 — Rozsudek ze dne 10. února 2000, Schröder, C-50/96, Recueil s. I-743, bod 57.

36 — Rozsudek ze dne 13. ledna 2005, C-356/03, Recueil, s. I-295.

37 — Rozsudek ze dne 28. září 1994, Coloroll Pension Trustees, C-200/91, Recueil s. I-4389, bod 38.

z článku 2 smlouvy Mezinárodní organizace práce č. 100 z roku 1951 [38].

31. Jádrem problémů tohoto právního předpisu je pojem „odměna", který Soudní dvůr postupně upřesnil [39] a zahrnul do něj veškeré odměny v hotovosti nebo v naturáliích, současné nebo budoucí, za předpokladu, že jsou zaměstnavatelem, byť nepřímo, vyplaceny zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním [40], ať již na základě pracovní smlouvy či zákonných ustanovení, nebo dobrovolně [41]. Při zkoumání judikatury objevíme společného jmenovatele, pokud jde o dotyčné subjekty, jelikož, aniž bychom tento bod zvlášť zdůraznili, judikatura jasně prokázala, že plátcem musí být vždy zaměstnavatel, byť se jedná o veřejnoprávní orgán [42]. To vyplývá ze samotného článku 141 ES.

32. Pro ostatní záležitosti je třeba vzít v úvahu jiná ustanovení sekundárního práva, jako je směrnice 75/117.

2. Zásada rovného zacházení

33. Po změnách, které přinesla Amsterodamská smlouva, přináší čl. 141 odst. 3

38 — Ellis, Evelyn, EC Sex Equality Law, 2. vydání, kol. Oxford EC Law Library, vyd. Clarendon Press, Oxford, 1998, s. 62. Viz též Cruz Villalón, J., „Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario", v kolektivním díle La igualdad de trato en el Derecho comunitario, Aranzadi, Pamplona, 1997, zejména s. 38 a násl.

39 — Judikatura považuje za odměny např.: jízdní výhody, které železniční společnosti přiznají svým zaměstnancům odcházejícím do důchodu i členům jejich rodiny, takže příbuzní bývalých zaměstnanců je mohou rovněž využívat za stejných podmínek (rozsudek ze dne 9. února 1982, Garland, 12/81, Recueil, s. 359); podnikové penzijní plány stanovené dohodou mezi společenskými partnery a plně nebo zčásti financované společností (rozsudek ze dne 13. května 1986, Bilka, 170/84, Recueil, s. 1607); poskytování mzdy během nemocenské dovolené (rozsudek ze dne 13. července 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Recueil, s. 2743); dávky přiznané v případě propuštění z hospodářských důvodů, jakož i důchody vyplácené soukromými profesními režimy (rozsudek ze dne 17. května 1990, Barber, C-262/88, Recueil, s. I-1889); náhrada přiznaná členům rady zaměstnanců formou placených dovolených nebo zaplacení přesčasových hodin z důvodu jejich účasti ve vzdělávacích kurzech za účelem získání znalostí nezbytných k práci v těchto radách, a to dokonce i v případě, kdy během těchto kurzů nevykonávají žádnou z činností stanovených v jejich pracovní smlouvě (rozsudek ze dne 4. června 1992, Bötel, C-360/90, Recueil, s. I-3589); právo přistoupit k podnikovému penzijnímu plánu (rozsudky ze dne 28. září 1994, Vroege, C-57/93, Recueil, s. I-4541, a Fisscher, C-128/93, Recueil, s. I-4583); odstupné z důvodu skončení pracovního poměru (rozsudek ze dne 14. září 1999, Gruber, C-249/97, Recueil, s. I-5295); dobrovolná a odvolatelná vánoční prémie udělená za účelem pobídky k příští práci a za věrnost podniku (rozsudek ze dne 21. října 1999, Lewen, C-333/97, Recueil, s. I-7243), nebo přechodný důchod společně s dávkou z důvodu propuštění (rozsudek Hlozek, výše uvedený v poznámce pod čarou 4).

40 — Rozsudky ze dne 25. května 1971, Defrenne I, 80/70, Recueil, s. 445, bod 6; ze dne 3. prosince 1987, Newstead, 192/85, Recueil, s. 4753, bod 11; ze dne 22. prosince 1993, Neath, C-152/91, Recueil, s. I-6935, bod 28; ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 et C-5/02, Recueil, s. I-12575, bod 56, a ze dne 30. března 2004, Alabaster, C-147/02, Recueil, s. I-3101, bod 42; viz též rozsudky Garland, výše uvedený, bod 5; Barber, výše uvedený, bod 12, a Coloroll Pension Trustees, výše uvedený, bod 77.

41 — Výše uvedené rozsudky Garland, bod 10; Barber, bod 20, a Lewen, bod 21.

42 — Rozsudek ze dne 27. června 1990, Kowalska, C-33/89, Recueil s. I-2591, bod 12, připomíná, že tuto zásadu musí dodržovat jak soukromí zaměstnavatelé, tak veřejné instituce.

Smlouvy o ES zásadu „rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a práce". Již předtím směrnice 76/207 uznala, že tato rovnost musí být posuzována ve všech etapách nebo situacích pracovního poměru [43], protože se týká nejen zaměstnance samotného, ale rovněž jeho přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, jakož i pracovních podmínek, včetně podmínek propouštění [44]. Pojem propouštění musí být chápán v širším smyslu: jedná se o všechny typy skončení nebo rozvázání pracovního poměru nezávisle na názvu, který mu obě strany daly, včetně zrušení společné dohody [45].

34. Problematika důchodu vyžaduje zvláštní pozornost vzhledem k tomu, že Soudní dvůr prohlásil, že věková hranice pro povinný odchod pracovníků do důchodu v rámci obecné politiky vedené zaměstnavatelem, i když je tento odchod spojen s přiznáním nároku na důchod, vyplývá z výše zmíněného pojmu „propouštění", takže „výjimka ze zákazu diskriminace na základě pohlaví, kterou stanoví čl. 7 odst. 1 písm. a) směrnice 79/7, je použitelná jen pro účel určení důchodového věku pro přiznání starobních důchodů a důsledků, které to může přinést pro jiné dávky sociálního zabezpečení" [46].

3. Rovnost v oblasti sociálních dávek

35. Předmětem směrnice 79/7 je promítnutí této zásady do případů a situací, které odpovídají rizikům stanoveným v zákonných režimech sociálního zabezpečení – výše uvedená směrnice 86/378 působí stejným způsobem na profesní režimy [47].

36. Podle judikatury spadá určitá dávka do oblasti působnosti směrnice 79/7 pouze tehdy, pokud představuje ochranné opatření proti jakémukoli z rizik vyjmenovaných v čl.

43 — Durán López, F., „La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", v kolektivním díle 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 a násl.

44 — Rozsudek ze dne 2. srpna 1993, Marshall II, C-271/91, Recueil, s. I-4367, bod 19.

45 — Rozsudky ze dne 16. února 1982, Burton, 19/81, Recueil, s. 554, a ze dne 26. února 1986, Roberts, 151/84, Recueil, s. 703.

46 — Rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall I, 152/84, Recueil, s. 723, body 34 a 36, a výše uvedený Roberts, body 34 a 35.

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

3 odst. 1, s nimiž musí mít přímou a skutečnou souvislost [48].

C – *Konstatování diskriminace*

37. Neexistuje-li zákonné vymezení tohoto pojmu, Soudní dvůr podává obdobnou definici nerovnosti ve třech výše zmíněných oblastech. Opakovaně prohlásil, že rovnost není dodržována, pokud se ve srovnatelných situacích použijí rozdílná pravidla nebo pokud se uplatní tatáž norma v různých případech [49]. Nezbytné posouzení vyžaduje ověřit, zda sporná ustanovení vyvolávají účinky, které jsou méně příznivé vůči pracovníkům určitého pohlaví [50]. Stejně tak existuje i nepřímá diskriminace v případě přijetí právní úpravy, která, ačkoliv je formulována neutrálním způsobem, ve skutečnosti znevýhodňuje daleko větší počet žen než mužů, s výjimkou situací, které jsou odůvodněny objektivním způsobem, který nemá nic společného s jakýmkoliv rozlišováním podle pohlaví [51].

38. K tomuto posledně jmenovanému bodu Soudní dvůr zdůraznil, že zásadu rovnosti neporušují opatření, která sledují legitimní cíl sociální politiky, pokud jsou vhodná a nezbytná k dosažení tohoto cíle [52], mezi něž ovšem nemohou být zařazena odůvodnění čistě rozpočtová [53].

V – Analýza předběžné otázky

39. Výše uvedené úvahy si v projednávaném případě žádají upřesnění relevantního práv-

48 — Viz zejména rozsudky ze dne 4. února 1992, Smithson, C-243/90, Recueil, s. I-467, body 12 a 14; ze dne 16. července 1992, Jackson a Cresswell, C-63/91 a C-64/91, Recueil, s. I-4737, body 15 a 16, a ze dne 19. října 1995, Richardson, C-137/94, Recueil, s. I-3407, body 8 a 9. Na základě použití těchto kritérií Soudní dvůr určil, že do oblasti věcné působnosti směrnice nespadají například: sleva na jízdném veřejnou dopravou pro seniory (rozsudek ze dne 11. července 1996, Atkins, C-228/94, Recueil, s. I-3633); podpora přiznaná osobám postrádajícím prostředky nezbytné k uspokojení svých potřeb (rozsudky Jackson a Cresswell, výše uvedené); částky vyplacené za účelem zajištění udržení rodiny v období výchovy dětí (rozsudek ze dne 10. října 1996, Hoever a Zachow, C-245/94 a C-312/94, Recueil, s. I-4895), jakož i zvýhodnění týkající se starobního pojištění, přiznaná osobám pečujícím o své děti nebo právo na dávky v období přerušení pracovní aktivity z důvodu výchovy svých potomků (rozsudek ze dne 13. prosince 1994, Grau-Hupka, C-297/93, Recueil, s. I-5535). Naproti tomu Soudní dvůr připustil, že do oblasti působnosti ustanovení Společenství spadá podpora přiznaná těm, kdo pečují o invalidní osobu (rozsudek ze dne 24. června 1986, Drake, 150/85, Recueil, s. I-1995), jakož i příspěvek na topení v zimním období pro osoby v důchodovém věku (rozsudek ze dne 16. prosince 1999, Taylor, C-382/98, Recueil, s. I-8955).

49 — Rozsudky ze dne 14. února 1995, Schumacker, C-279/93, Recueil, s. I-225, bod 30; ze dne 13. února 1996, Gillespie a další, C-342/93, Recueil, s. I-475, bod 16, a ze dne 27. října 1998, Boyle a další, C-411/96, Recueil, s. I-6401, bod 39.

50 — Rozsudky ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Pérez, C-167/97, Recueil, s. I-623, bod 58, a ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker, výše uvedený, bod 69.

51 — Rozsudky ze dne 30. listopadu 1993, Kirsammer-Hack, C-189/91, Recueil, s. I-6185, bod 22; ze dne 6. února 1996, Lewark, C-457/93, Recueil, s. I-243, bod 31; ze dne 17. června 1998, Hill a Stapleton, C-243/95, Recueil, s. I-3739, bod 34; ze dne 12. července 2001, Jippes, C-189/01, Recueil, s. I-5689, bod 129; ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, s. I-2741, bod 50; Rinner-Kühn, výše uvedený, bod 12, a Rodríguez Caballero, výše uvedený, bod 32.

52 — Rozsudky ze dne 19. listopadu 1992, Molenbroek, C-226/91, Recueil, s. I-5943, bod 13, a ze dne 6. dubna 2000, Jørgensen, C-226/98, Recueil, s. I-2447, bod 41.

53 — Rozsudky ze dne 22. února 1994, Roks a další, C-343/92, Recueil s. I-571, bod 35; ze dne 6. dubna 2000, Jørgensen, výše uvedený, bod 42, a ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker, výše uvedený, bod 85.

ního předpisu práva Unie, prozkoumání případné existence diskriminačního zacházení a v kladném případě zjištění, zda je omluvitelné.

42. Krom toho povinnosti vůči státní pokladně nevyplývají ze sociálního zabezpečení, nezávisle na tom, o jaký právní či profesní režim se jedná. Skutečnost, že některé daně jsou stanoveny s ohledem na sociální cíle, nemění tyto daně v ochranná opatření proti rizikům. Není tedy možno odvolat se na směrnici 79/7.

A – *Určení použitelného právního předpisu Společenství*

43. Zbývá prozkoumat, zda lze použít směrnici 76/207, která, jak již jsem podotkl, rozšiřuje pojem rovnosti prakticky na všechny aspekty profesního života, zejména na pracovní podmínky, včetně podmínek skončení pracovního poměru.

40. Předběžná otázka se opírá o italský režim zdanění odstupného při skončení pracovního poměru. Nehovoří se zde ani o výši přijaté částky, ani o věku odchodu do důchodu, ale o skutečnosti, že pracovnice podléhají nižší daňové zátěži.

44. Ačkoliv nejčastějším účelem této právní úpravy je zabránit diskriminaci ze strany zaměstnavatele, v zásadě se rovněž vztahuje na případy diskriminace vzniklé v důsledku vazeb kolektivních či dokonce vazeb se státem, k jehož povinnostem patří zrušit právní a správní předpisy, které podporují, zvýhodňují nebo zavádějí nerovnost.

41. Je tedy třeba neřídit se pravidly o stejné odměně, protože částky, které daňoví poplatníci odvedli ve formě daně z příjmu fyzických osob, jsou vyloučeny ze mzdy a nebyly zaplaceny zaměstnavatelem v důsledku zaměstnání pracovníka, přestože právo Společenství bere v širokém rozsahu v úvahu tento termín. Mimoto z opačného pohledu není možno chápat tyto částky ani tak, že byly uděleny státem na základě podobného vztahu. Proto není možno použít čl. 141 ES odst. 1 a 2, ani směrnici 75/117, dokonce ani judikaturu, která podala jejich výklad.

45. Odstupné, které pracovníci obdrží při skončení pracovního poměru s určitým podnikem, podléhají odpovídajícím daňovým měřítkům, na nichž je závislá i jeho konečná výše; ustanovení výše uvedené směrnice se tedy týkají vnitrostátních daňových režimů, aniž jsou dotčena další pravidla, která se jich mohou rovněž týkat.

B – *Daňový režim odstupného vyplaceného v souvislosti se skončením pracovního poměru*

46. Nařízení prezidenta republiky č. 917 stanoví daň použitelnou na dávky poskytnuté při dobrovolném odchodu ze zaměstnání, a to prostřednictvím snížené sazby pro ženy starší 50 let a pro muže starší 55 let.

47. Na pracovníky se vztahuje toto daňové zvýhodnění v tom či onom věku podle pohlaví. Vzniká tím nerovnost ve prospěch žen, protože za stejných věkových podmínek jako muži přispívají do státní pokladny menším podílem, a to v důsledku kompenzace, která je jim mimořádně udělena při skončení pracovního poměru s jejich zaměstnavatelem, čímž obdrží vyšší čistý obnos.

48. To je situace, v níž se nachází P. Vergani, kterému ve věku 51 let, v období rozhodujícím pro výpočet daně, bylo odepřeno daňové zvýhodnění, na něž by měla nárok pracovnice téhož podniku v obdobném případě.

49. Konstatováním tohoto porušení zásady rovnosti vzniká nutnost hledat existenci případného odůvodnění.

C – *Odůvodnění nerovnosti*

1. Věk předčasného odchodu do důchodu

50. Italská republika se pokouší vysvětlit vnitrostátní diskriminační ustanovení tím, že jej staví do souvislosti s věkem předčasného odchodu do důchodu, který byl stanoven zákonem ze dne 23. dubna 1981, a to na 55 let a 50 let v závislosti na tom, zda zaměstnanci podniků nacházejících se v krizi jsou muži nebo ženy. Tato souvislost však, ačkoliv je zjevná, se netýká zmíněné nerovnosti, a to z následujících důvodů:

Zaprvé se sporná věc neopírá o rozdílnou věkovou hranici předčasného skončení pracovního poměru, ale o skutečnost, že tato nerovnost má dopad v daňové oblasti.

Zadruhé toto odůvodnění nebere ohled na jiné způsoby skončení pracovního poměru. Podle tvrzení Italské republiky může být daňové zvýhodnění podle čl. 17 odst. 4a nařízení prezidenta republiky č. 917 použito pouze u případů, na něž se vztahuje zákon ze dne 23. dubna 1981. Toto nařízení prezidenta republiky se bez větších upřesnění vztahuje na jakékoliv „skončení pracovního poměru za účelem pobídky k odchodu do důchodu", zatímco zmíněný zákon se používá, jen pokud tato situace nastane v podniku nacházejícím se v krizi.

51. Jinými slovy, v rozporu s tím, co prohlašuje Komise, daňový režim odráží věkový rozdíl týkající se předčasného odchodu do důchodu jen za podmínek stanovených zákonem z roku 1981; tento zákon přitom nezahrnuje všechny možné situace včetně situace, v níž se nachází P. Vergani.

2. Vnitrostátní sociální politika

52. Judikatura opakovaně uvedla, že členské státy mají širokou posuzovací pravomoc k výběru opatření, jimiž mohou dosáhnout v této oblasti svých cílů [54]. Z toho vyplývá, že pravidla, která zavede některá země s ohledem na své potřeby a svůj prospěch, mohou odůvodnit to, že ženy odcházejí do důchodu dříve než muži, čímž přichází v úvahu použití směrnice 79/7, a to zejména článek 7 této směrnice, který povoluje vyjmout z oblasti působnosti směrnice určení věku předčasného odchodu do důchodu pro přiznání důchodu a jiných souvisejících dávek.

53. Jak jsem tedy již podotkl, odchylka stanovená v tomto ustanovení „se omezuje na diskriminace existující v jiných režimech dávek, pokud jsou nezbytně a skutečně vázány na toto věkové rozlišení", což nastává v případě narušení finanční rovnováhy režimu sociálního zabezpečení nebo soudržnosti mezi režimem důchodových dávek a režimem ostatních dávek [55]. Diskuse se tedy soustřeďuje na skutečnost, že rozdíly v předepsaném věku odchodu do důchodu jsou spojeny s přiznáním snížené daně.

54. Mimoto, jak jsem již předtím zmínil, výše uvedená směrnice není v projednávané věci použitelná.

55. Rovněž je třeba určit, zda snížená sazba zvýhodňuje ženy. S ohledem na kontext vnitrostátního ustanovení se zdá obtížné připustit, že by toto ustanovení mělo za cíl zvýhodnit pracovnice nebo zabránit tomu, aby utrpěly újmu, a to tím, že je pobízí k včasnějšímu odchodu do důchodu. Pokud by účelem snížení daně bylo to, aby všichni pracovníci obdrželi srovnatelné příjmy, bylo by možno se opřít o odůvodnění rozsudku Birds Eye Walls [56], na jehož základě by nerovnost nalezla v tomto cíli platné odůvodnění. Nemáme však k dispozici údaje nezbytné k tomu, abychom prokázali exi-

54 — Rozsudky ze dne 14. prosince 1995, Nolte, C-317/93, Recueil, s. I-4625, bod 33, Megner a Scheffel, C-444/93, Recueil, s. I-4741, bod 29, a ze dne 9. září 1999, Krüger, C-281/97, Recueil, s. I-5127, bod 28.

55 — Rozsudky ze dne 30. března 1993, Thomas a další, C-328/91, Recueil, s. I-1247, bod 20; ze dne 11. srpna 1995, Graham a další, C-92/94, Recueil, s. I-2521, bod 11; ze dne 30. ledna 1997, Balestra, C-139/95, Recueil, s. I-549, bod 33; ze dne 23. května 2000, Buchner a další, C-104/98, Recueil, s. I-3625, bod 25, a ze dne 4. března 2004, Haackert, C-303/02, Recueil, s. I-2195, bod 30.

56 — Rozsudek ze dne 9. listopadu 1993, C-132/92, Recueil, s. I-5579.

stenci takového záměru, a v důsledku toho abychom připustili, že se jedná o obdobný případ.

3. Ekonomické důvody

56. Konečně je třeba přezkoumat, zda v pozadí sporné nerovnosti jsou ekonomické či finanční zájmy, jak tvrdí Komise.

57. Takovou možnost nelze brát v úvahu, protože, podle výše uvedeného rozsudku Roks a další, ačkoliv rozpočtové úvahy ovlivňují směry v sociální politice členského státu a ovlivňují povahu a rozsah přijatých ochranných opatření, nepředstavují samy o sobě cíl, který tato politika sleduje, a tedy nemohou odůvodnit diskriminaci jednoho z pohlaví (bod 35) [57].

58. Kromě toho se ani dotyčný stát tohoto důvodu nedovolává [58].

D – *Logický důsledek*

59. Výše uvedená vysvětlení vedou k názoru, že snížení daně z odstupného vyplaceného v souvislosti se skončením pracovního poměru, pokud je toto snížení vázáno na věkové rozlišení u mužů a u žen, aniž by byla tato diskriminace odůvodněna objektivním důvodem nevztahujícím se k pohlaví pracovníků, je v rozporu s čl. 2 odst. 1 a s čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207.

60. K témuž výsledku se dospěje, pokud se hypoteticky dovoláváme zásady stejné odměny ve smyslu, který jí dal Soudní dvůr při různých příležitostech počínaje výše uvedeným rozsudkem Barber, kdy určil, že stanovení rozdílné věkové hranice podle pohlaví pro přiznání nebo pro výpočet dávek od podniku je v rozporu s článkem 141 ES, a to i když se toto rozlišení opírá o příslušná určení věku odchodu do důchodu, která stanoví vnitrostátní důchodový režim [59]. Toto posouzení může být dokonale provedeno do daňového režimu týkajícího se jakékoliv odměny.

57 — Viz v tomtéž smyslu rozsudky ze dne 10. března 2005, Nikoloudi, C-196/02, Recueil, s. I-1789, bod 53, a ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer, výše uvedený, bod 59.

58 — Komise na jednání v odpovědi na otázku, kterou jsem jí položil, tento argument také neupřesnila ani neuvedla v tomto ohledu žádné konkrétní skutečnosti a omezila se na zdůraznění neutrální povahy italské právní úpravy.

59 — Viz zejména rozsudky ze dne 14. prosince 1993, Moroni, C-110/91, Recueil, s. I-6591, body 10 a 20, a ze dne 28. září 1994, Smith a další, C-408/92, Recueil, s. I-4435, bod 11.

VI – Závěry

61. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžnou otázku, kterou položil Commissione tributaria provinciale di Novara (Itálie), takto:

„Právo Společenství, a zejména směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, brání tomu, aby se snížení daně z částek vyplacených v souvislosti se skončením pracovního poměru za účelem pobídky k dobrovolnému odchodu do důchodu uplatnilo v případě pracovnic ve věku 50 let a v případě pracovníků až ve věku 55 let."