KOHTUJURISTI ETTEPANEK
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
esitatud 12. mail 2005 [1]

1. Käesoleva eelotsuse küsimusega soovib Commissione tributaria provinciale di Novara (Itaalia) teada, kas EÜ artikliga 141 või direktiiviga 76/207/EMÜ [2] on vastuolus siseriiklik õigusakt, mis näeb ette erineva maksusüsteemi kohaldamise meestele ja naistele nende vanuse alusel, seoses hüvitisega, mida tööandja maksab töösuhte enneaegse lõpetamise tagajärjel.

I. Õiguslik raamistik

A. *Ühenduse õigus*

1. EÜ artikkel 141

2. See säte näeb ette:

„1. Iga liikmesriik tagab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise.

2. Tasu tähendab selles artiklis harilikku põhi- või miinimumpalka või mõnda muud tasumoodust kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab.

Võrdne tasu ilma soolise diskrimineerimiseta tähendab, et:

a) ühe ja sama tükitööna tehtava töö eest arvestatakse tasu ühe ja sama mõõtühiku alusel;

1 — Algkeel: hispaania.

2 — Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ (EÜT L 269, lk 15; ELT eriväljaanne 05/04, lk 255), mis jõustus 5. oktoobril 2002.

b) ajatöö eest ühel ja samal töökohal on ühesugune tasu.

3. Vastavalt artiklis 251 sätestatud menetlusele ning pärast majandus- ja sotsiaalkomiteega konsulteerimist võtab nõukogu meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte, sealhulgas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine tööhõive- ja elukutseküsimustes.

4. Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist tööasjus, ei takista võrdse kohtlemise põhimõte ühtki liikmesriiki säilitamast või võtmast meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris."

3. Nende põhinormide tugevdamiseks on palju teisese õiguse norme, nagu nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides [3] ning viidatud direktiiv 76/207, mille kohaldamisalad on üksteise suhtes välistavad. [4]

2. Direktiiv 76/207

4. Artiklis 1 rõhutatakse direktiivi eesmärki viia ellu võrdse kohtlemise põhimõte seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamise, kutseõppe, töötingimustega ja teatud tingimustel ka sotsiaalkindlustusega. [5] See tähendab artikli 2 lõike 1 alusel, „et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga."

3 — EÜT L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179.

4 — 11. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-77/02: Steinicke (EKL 2003, lk I-9027, punktid 48–51). Sama mõtet väljendab kohtujurist Kokott kohtuasjades C-313/02:Wippel (12. oktoober 2004, EKL 2004, lk I-9483, punkt 64) ja C-19/02:Hlozek (9. detsember 2004, EKL 2004, lk I-11491, punktid 96 ja 97) tehtud ettepanekutes.

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, märts/aprill 2001, lk 211, punkt 65, märgib, et see direktiiv annab vähem suuniseid kui Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 1958. aasta töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon (nr 111).

5. Artikli 5 lõike 1 kohaselt tähendab põhimõtte kohaldamine „töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes [...], et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta", ning selle lõikes 2 sätestatakse liikmesriikide kohustus võtta vajalikud meetmed, tagamaks, et:

a) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid tühistatakse;

b) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, töölepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või võib need kehtetuks tunnistada või neid muuta;

c) muudetakse need võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid, mille kehtestamist tinginud kaitsmisvajadus ei ole enam põhjendatud; kui samalaadsed sätted sisalduvad kollektiivlepingutes, palutakse tööturu osapooltel teha vajalikud muudatused." [6]

6. Artikli 1 lõike 2 alusel võtab nõukogu selleks, et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärguline rakendamine sotsiaalkindlustuse valdkonnas, komisjoni ettepaneku põhjal vastu sätted, mis määratlevad kõnealuse põhimõtte „sisu, ulatuse ja kohaldamise korra", nende sätete hulka kuulub direktiiv 79/7/EMÜ. [7]

3. Direktiiv 79/7

7. Artikli 3 lõike 1 kohaselt peavad selle direktiivi ettekirjutusi järgima õigussüsteemid, mis kindlustavad kaitse haiguse, invaliidsuse, vanaduse, tööõnnetuste, kutsehaiguste ja töötuse korral, ning neid süsteeme täiendavaid või asendavaid sotsiaalabi õigus-

6 — Viidatud direktiiv 2002/73 kaotas selle nõude, kuid selle sisu säilib artikli 3 uues redaktsioonis, kuna lõike 1 punkt c näeb ette selle ettekirjutuste järgimise „töö saamise ja töö tingimus[tes], kaasa arvatud töölt vabastami[sel] ja töötasu[s] direktiivi 75/117/EMÜ sätete kohaselt" ja lõike 2 punktis a säilib liikmesriikide kohustus „kõigi võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigus- ja haldusnormide tühistami [seks]".

7 — Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT 1979, L 6, lk 24; ELT eriväljaanne 05/01, lk 215).

norme. Lõikega 2 jäetakse direktiivi kohaldamisalast välja toitjakaotus-, lapsehooldus- ja perehüvitised, välja arvatud abikaasa ja ülalpeetava kohta tehtud suurendamised. [8]

8. Artikli 4 alusel tähendab võrdse kohtlemise põhimõte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga, ning eelkõige siis, kui kõne all on:

„— skeemide ulatus ja neile ligipääsu tingimused,

— sissemakse kohustus ja sissemaksete arvutamine,

— hüvitiste arvutamine [...]".

9. Nagu tuleneb artiklist 5, peavad liikmesriigid võtma „vajalikud meetmed, et tagada võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigus- ja haldusnormide tühistamine". Sellegipoolest võimaldab artikli 7 lõige 1 liikmesriikidel ühenduse meetmetest välja arvata „pensioniea kindlaksmääramine vanaduspensioni ja väljateenitud pensioni määramiseks ja selle võimalikud mõjud teistele hüvitistele" (punkt a) ning erinevad eelised ja õigused.

B. *Itaalia õigus*

10. 6. juuli 1939. aasta seaduse nr 1272 artikkel 9 nägi 4. aprilli 1952. aasta seaduse nr 218 [9] artikliga 2 antud redaktsioonis ette õiguse pensionile meestöötajatel alates 60. eluaastast ja naistöötajatel alates 55. eluaastast, kuigi vastavalt 30. detsembri 1992. aasta seadusandliku dekreedi nr 503 [10] artiklile 1 ja A lisas esitatule tõsteti need vanusepiirid vastavalt 65. ja 60. eluaastani.

8 — Seda valdkonda reguleerib täiendavalt nõukogu 24. juuli 1986. aasta direktiiv 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (EÜT L 225, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 327), mida on muudetud nõukogu 20. detsembri 1996. aasta direktiiviga 96/97/EÜ (EÜT 1997, L 46, lk 20; ELT eriväljaanne 05/03, lk 232).

9 — „Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti", *GURI* nr 89 regulaarne lisa, 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* nr 305 regulaarne lisa, 30.12.1992.

11. 23. aprilli 1981. aasta seadus nr 155 [11] võimaldab ettevõtetel, kelle on Comitato interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale kuulutanud kriisis olevaks, anda ennetähtaegne pension meestöötajatele alates 55. eluaastast ja naistöötajatele alates 50. aastast.

12. Vabariigi presidendi 22. detsembri 1986. aasta dekreediga nr 917 [12] reguleeritakse töölepingute lõpetamise korral soo alusel erinevalt makstavate summade maksustamist skeemide raames, mis soodustavad pensionileminekut. 2. septembri 1997. aasta seadusandliku dekreediga nr 314 [13] lisatud artikli 17 lõige 4*bis* sätestab, et:

„Et soodustada 50-aastaseks saanud naistöötajate ja 55-aastaseks saanud meestöötajate töölt lahkumist,[14] kohaldatakse töösuhte lõppemise puhul makstavatele artikli 16 lõike 1 punktis a [15] ette nähtud summadele maksumäära, mida on poole võrra vähendatud võrreldes määraga, mida kohaldatakse töösuhte lõppemisel makstava lahkumistoetuse ning muude artikli 16 lõike 1 punktis a nimetatud hüvitiste ja summade määramisel."

II. Asjaolud, põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

13. P. Vergani liitus vabatahtliku töölt lahkumise skeemiga äriühingus Chubb Insurance Company S.A., kus ta töötas; kui ta sai 14. novembril 2001 51-aastaseks, lõpetas ta töösuhte selle ettevõttega ning sai selle eest hüvitist 751 000 000 Itaalia liiri (387 859,13 eurot), millelt peeti kinni 33,95% määraga füüsilise isiku tulumaks (*imposta sul reddito delle persone fisiche* — IRPF).

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", *GURI* nr 114 regulaarne lisa, 27.4.1981.

12 — „Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi", *GURI* nr 302 regulaarne lisa, 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* nr 219 regulaarne lisa, 19.9.1997.

14 — Itaaliakeelses tekstis on märgitud: „[...] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [...]".

15 — Selles punktis on märgitud: „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. Agencia Entrate Ufficio Arona (Itaalia majandus- ja ettevõtlusministeeriumi täitevasutus) jättis rahuldamata tema taotluse maksumäära vähendamiseks 50% võrra ja põhisumma 70 757,22 eurot ning kogunenud intresside tagastamiseks, kuna maksusoodustus on ette nähtud üle 55 aasta vanustele meestöötajatele.

15. Selle otsuse peale esitati kaebus Commissione tributaria provinciale di Novarale, kes peatas menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmise küsimuse:

„Kas vabariigi presidendi dekreedi (DPR) nr 917/86 artikli 17 lõige 4*bis*, mis sätestab soodustusena võrdsetel tingimustel 50-aastaseks saanud naistöötajatele ja 55-aastaseks saanud meestöötajatele vabatahtliku töölt lahkumise ning töösuhte lõppemise puhul määratud summade maksustamise poole võrra vähendatud maksumääraga (50%), rikub, on vastuolus või igal juhul tekitab meeste ja naiste ebavõrdse kohtlemise olukorra, mis on keelatud EÜ artikliga 141 (varem EÜ asutamislepingu artikkel 119) ja direktiiviga 76/207/EMÜ?"

III. Menetlus Euroopa Kohtus

16. Euroopa Kohtu põhikirja artiklis 20 ette nähtud tähtajaks esitasid kirjalikke märkusi P. Vergani, Itaalia valitsus ja komisjon.

17. 14. aprilli 2005. aasta kohtuistungil esitasid suulisi märkusi P. Vergani ja komisjoni esindajad.

IV. Naissoost ja meessoost töötajate võrdsus Euroopa Liidus

18. Et oleks lihtsam eelotsuse küsimusele vastata, tuleks enne märkida paari asja tööhõivealase diskrimineerimise keelu kohta,[16] alustades seda asutamislepingute sätetest, seejärel käsitledes selle peamisi

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, jaanuar-juuni 2004, lk 383, leiab, et Euroopa õigusnormid on selles valdkonnas sageli riikide õigusnormidest arenenumad, eelkõige töö küsimustes.

avaldumisvorme ja lõpetades täpsete kriteeriumidega ühenduse õiguskorra vastase diskrimineerimise tuvastamiseks.

20. Euroopa ühenduste loomise ajal esines soolise võrdsuse põhimõttes tõsiseid puudusi, mida on pideva parandamise käigus püütud siluda. [19]

A. *Esmane õigus*

19. Naise õiguslik seisund viiekümnendate aastate Euroopas erines suuresti talle läbi aegade osaks saanud tunnustamatusest. Piisab näiteks sellest, kui meenutada, et Fray Luis de León nimetas oma teoses *La perfecta casada*, et naine on „kõigist teistest olevustest nõrgem ja hapram ning oma harjumuste ja hingelaadi poolest õrn ja peenutsev" [17]. Sellegipoolest oli kuulda ka teisi hääli, mis tunnistasid XVI sajandil ebaõiglust; teiste hulgas tõusis erilise jõuga Teresa de Ávila hääl, kui ta oma teoses *Camino de perfección* kirjutas: „Ei usu, hea Issand, et Te oma headuses ja õigluses olete õiglane kohtunik ja mitte nagu selle maailma kohtunikud, kes on Aadama pojad, ja lõpuks kõik mehed, ja et naises ei ole sellist voorust, milles te ei kahtleks". [18]

21. Asutamislepingutes, mille eesmärk oli majandussuhete edendamine, ei pööratud nendele aspektidele otseselt tähelepanu. Põhilised sätted olid mõeldud töötajate kodakondsuse alusel tõrjumise vältimiseks (endine EÜ asutamislepingu artikkel 48) ja töötajate sotsiaalkaitse kindlustamiseks (endine EÜ asutamislepingu artikkel 51) tootmisvahendite vaba liikumise raames. Samas olid vähesed sätted, milles tunnustatakse konkreetselt tööhõivealaseid õigusi, nagu meeste ja naiste võrdne tasustamine (endine EÜ asutamislepingu artikkel 119), mõeldud „sotsiaalse dumpingu" vältimiseks, mis rikuks liikmesriikidevahelist konkurentsi, [20] kuigi lisaks viidati vajadusele edendada elu- ja töötingimusi, et saavutada võrdõiguslikkus progressi teel (endine EÜ asutamislepingu artikkel 117) ja loodi

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

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección*, toimetaja María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, Austral, Madrid, 1996, lk 81, 170. joonealune viide, milles viidatakse El Escoriali koodeksile.

19 — Vt 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*, nr 99, 2000, lk 5 jj.

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, lk 44.

Euroopa Sotsiaalfond (endine EÜ asutamislepingu artikkel 123 jj).[21]

22. Ühenduse vähest algatust selles valdkonnas seletab poolelioleva protsessi jätkamisel olemasolev prioriteetide järjestus, mis oli peamiselt suunatud töötajate liikumise lihtsustamisele ja toetusmehhanismide kooskõlastamisele. Seitsmekümnendatel aastatel käsitleti siiski teisi teemasid ja võeti vastu õigusnormid seoses võrdsusega tasustamise alal (direktiiv 75/117), töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimuste alal (direktiiv 76/207) või sotsiaalkindlustuse valdkonnas (direktiiv 79/7).

23. Ühtses Euroopa aktis[22] tööhõivealast võrdõiguslikkust spetsiaalselt ei käsitletud, kuid sellega lisati põhitekstidesse mõned õigusnormid töökeskkonna parandamiseks ning töötajate ohutuse ja tervishoiu kindlustamiseks (endine EÜ asutamislepingu artikkel 118a), kavandati struktuurifondid majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse saavutamiseks (endine EÜ asutamislepingu artikkel 130a jj), toetades lisaks dialoogi selles valdkonnas (endine EÜ asutamislepingu artikkel 118b).

24. Euroopa Liidu lepinguga[23] saab see ühenduse poliitika omaette ja majanduslikest küsimustest eraldiseisvaks üksuseks, sest liidu ja ühenduse eesmärkide hulgas on sotsiaalne progress ning tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge tase (vastavalt endine Euroopa Liidu lepingu artikkel B ja EÜ asutamislepingu artikkel 2), kuigi kõige olulisemad uuendused tehti sotsiaalpoliitika protokollis — millele ei kirjutanud alla Ühendkuningriik —, mis tugines 1989. aasta ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartale,[24] mis sisaldas sellealast lepingut, milles märgiti võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine (artikli 2 lõige 1).

25. Amsterdami leping[25] toetab seda põhimõtet ja sätestab selle sõnaselgelt ühenduse eesmärkide hulgas, mille hulka kuulub „[...] ühisturu ning majandus- ja rahaliidu rajamise ning artiklites 3 ja 4 märgitud ühise poliitika või meetmete kaudu edendada [...]

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

22 — EÜT 1987, L 169, lk 1.

23 — EÜT 1992, C 191, lk 1.

24 — KOM(89) 471 lõplik.

25 — Amsterdamis 2. oktoobril 1997. aastal sõlmitud leping, millega muudetakse Euroopa Liidu lepingut, Euroopa ühenduste asutamislepinguid ja teatavaid nendega seotud akte (EÜT 1997, C 340, lk 1).

meeste ja naiste võrdõiguslikkust [...]" (artikkel 2).[26] See kinnitas seda põhimõtet artiklisse 3 uue lõike lisamisega, mille kohaselt on kõigi selles artiklis osutatud meetmete puhul ühenduse eesmärk meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine.[27] Ühtlasi lisati EÜ asutamislepingusse sotsiaalpoliitika kokkulepe ning selle sisu laiendati ja sellele anti suurem jõud. Eriti tähtis on, et tunnustatakse sõnaselgelt sotsiaalseid põhiõigusi (EÜ artikkel 136), mille hulgas on eriti tähtis mees- ja naistöötajate võrdõiguslikkus.

26. Sellesse õiguslikku raamistikku lisab Nice'i leping[28] praegu Euroopa ülesehitamise viimase põhidokumendina selliseid aspekte nagu sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemine.

27. Olulisem on 7. detsembril 2000. aastal Nice'i Euroopa Ülemkogul välja kuulutatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta, sest peale selle, et selle õiguslik olemus tekitas suurt poleemikat, mõjutab see hiljem kavandatud ja vastu võetud tekste oluliselt.

28. Viimaks nimetatakse Euroopa põhiseaduse lepingus[29] võrdõiguslikkust väärtuste hulgas, millel Euroopa Liit rajaneb, nimetades konkreetselt „meeste ja naiste" võrdõiguslikkust (artikkel I-2); selles deklareeritakse, et liit „võitleb sotsiaalse tõrjutuse ja diskrimineerimise vastu ning edendab sotsiaalset õiglust ja kaitset, naiste ja meeste võrdõiguslikkust [...]" (artikli I-3 lõike 3 teine lõik); ning märgib põhiõigustele pühendatud osas, et „[n]aiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk", kuigi kõnesolev põhimõte „ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad alaesindatud soole erilisi eeliseid" (artikkel II-83). See avaldub ka sotsiaalpoliitikat reguleerivates sätetes: nähakse ette siseriiklike meetmete toetamine ja täiendamine, mille eesmärk on „naiste ja meeste võrdõiguslikkus seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl" (artikli III-210 lõike 1 punkt i), ja kohustatakse liikmesriike tagama „naistele ja meestele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise", kusjuures on lubatud säilitada või

26 — Rodríguez-Piñero ja Bravo-Ferrer, M., „Igualdad de género y políticas comunitarias", *Relaciones Laborales*, nr 6, 2000, lk 3 jj.

27 — Según Leclerc, S., „L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental", kogumikus *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Bruselas, 1999, lk 215 ja 216, märgib, et see uus säte laiendab põhimõtte kohaldamisala sotsiaalsest kontekstist kaugemale, sõnastades selle positiivselt, mitte ainult diskrimineerimise keelust tulenevalt.

28 — EÜT 2001, C 80, lk 1.

29 — EÜT 2004, C 310, lk 1.

võtta meetmeid, „mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemust tööalases karjääris"; samal ajal sätestatakse selles, et Euroopa seadused ja raamseadused peavad kehtestama meetmed, vältimaks vahetegemist „tööhõive ja elukutse küsimustes" ning tasustamisel (artikkel III-214).

1. Võrdse tasustamise põhimõte

B. *Sisu*

29. „Soolise diskrimineerimise kaotamine" on üks inimõigus,[30] mis on saanud ühenduse sotsiaalpoliitika oluliseks aspektiks nii kvantitatiivselt kui ka kvalitatiivselt.[31] See puudutab kolme põhivaldkonda: töötasu, töö saamist, tööalast karjääri ja töötingimusi ning ka sotsiaalkindlustust.[32]

30. See põhimõte „on ühenduse üks põhialustest"[33] ja see on mees- ja naistöötajate vahelise diskrimineerimise keelu kõige tabavam väljendus.[34] Seda tunnustatakse EÜ artiklis 141, mille majanduslik külg keskendub eelkõige eri liikmesriikides asuvate ettevõtete vahelise konkurentsi moonutamise vältimisele ja on sätte aluseks oleva sotsiaalse sisu suhtes teisejärguline.[35] Ma juba märkisin Mayeri[36] kohtuasjas tehtud ettepaneku punktis 32, et õigusakt sisaldab sätet, mida rahvusvahelises lepingus tavaliselt ei esine. Esiteks kujutab see endast sotsiaalset ideaali ja vähemalt kaudset töövõivepoliitika ühtlustamise vahendit liidus. Teiseks kehtestab see õigusliku kohustuse tulemuste saavutamiseks,[37] mis on majanduslik ja sotsiaalne eesmärk iseenesest. Selle sõnastus põhineb Rahvusvahelise Tööorga-

30 — 15. juuni 1978. aasta otsus kohtuasjas 149/77: Defrenne III (EKL 1978, lk 1365, punkt 27); samas tähenduses 12. detsembri 2002. aasta otsus kohtuasjas C-442/00: Rodríguez Caballero (EKL 2002, lk I-11915, punkt 32).

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

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M., ja Sempere Navarro, A. V., *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, eelkõige teine peatükk „La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", lk 49 jj.

33 — 8. aprilli 1976. aasta otsus kohtuasjas 43/75: Defrenne II (EKL 1976, lk 455, punkt 12).

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

35 — 10. veebruari 2000. aasta otsus kohtuasjas C-50/96: Schröder (EKL 2000, lk I-743, punkt 57).

36 — 13. jaanuari 2005. aasta otsus kohtuasjas C-356/03 (EKL 2005, lk I-295).

37 — 28. septembri 1994. aasta otsus kohtuasjas C-200/91: Coloroll Pension Trustees (EKL 1994, lk I-4389, punkt 38).

nisatsiooni 1951. aasta konventsiooni nr 100 artiklil 2. [38]

31. Kõnesoleva õigusnormi tuum on mõiste „tasu", mida Euroopa Kohus on aja jooksul täpsustanud, [39] hõlmates mis tahes hüvet rahas või loonusena, mida makstakse kohe või tulevikus, tingimusel et töötaja saab selle tööandjalt oma töö eest kas otseselt või kaudselt, [40] põhinegu see töö siis töölepingul, õigusnormidel või olgu vabatahtlik. [41] Kohtupraktikast ilmneb asjassepuutuvate isikute ühine nimetaja, sest kuigi seda ei rõhutata eriliselt, on selge, et maksja peab olema tööandja, isegi kui tegemist on riigiasutusega. [42] Nii tuleneb EÜ artiklist 141 endast.

32. Peale selle tuleb arvesse võtta muid teisese õiguse norme, nagu direktiivi 75/117.

2. Võrdse kohtlemise põhimõte

33. Pärast Amsterdami lepinguga tehtud muudatusi sisaldab EÜ artikli 141 lõige 3

38 — Evelyn, E., *EC Sex Equality Law*, 2. tr, Oxford EC Law Library, Clarendon Press, Oxford, 1998, lk 62. Ka Cruz Villalón, J., „Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario", ühisteoses *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 1997, eelkõige lk 38 jj.

39 — Kohtupraktikas on leitud, et tasu on näiteks transpordisoodustused, mida raudtee-ettevõtja võimaldab oma pensionile jäävatele töötajatele ja mis laienevad nende pereliikmetele nii, et neid soodustusi saavad samadel tingimustel ka endiste töötajate sugulased (9. veebruari 1982. aasta otsus kohtuasjas 12/81: Garland, EKL 1982, lk 359); sotsiaalpartnerite kokkuleppel kehtestatud ettevõtte pensioniskeemid, mida äriühing rahastab täielikult või osaliselt (13. mai 1986. aasta otsus kohtuasjas 170/84: Bilka, EKL 1986, lk 1607); palga maksmine haiguspuhkuse korral (13. juuli 1989. aasta otsus kohtuasjas 171/88: Rinner-Kühn, EKL 1989, lk 2743); majanduslikel põhjustel koondamiste korral antavad hüvitised ning kutsealaste erapensioniskeemide alusel makstavad pensionid (17. mai 1990. aasta otsus kohtuasjas C-262/88: Barber, EKL 1990, lk I-1889); ettevõtte nõukogu liikmetele makstav hüvitis, palgalise puhkuse või ületundide tasuga koolituskursustel osalemise eest, kus jagatakse kõnesolevate nõukogude tegevuse jaoks vajalikke teadmisi, kuigi nendel kursustel ei teostata töölepingus ettenähtud tegevust (4. juuni 1992. aasta otsus kohtuasjas C-360/90: Bötel, EKL 1992, lk I-3589); õigus liituda ettevõtte pensioniskeemiga (28. septembri 1994. aasta otsused kohtuasjades C-57/93: Vroege, EKL 1994, lk I-4541, ja C-128/93: Fisscher, EKL 1994, lk I-4583); hüvitis töösuhte lõpetamise korral (14. septembri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-249/97: Gruber, EKL 1999, lk I-5295); vabatahtlikud ja tühistatavad jõulupreemiad, mida antakse tulevase töö ja ettevõttele lojaalsuse stiimuliks (21. oktoobri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-333/97: Lewen, EKL 1999, lk I-7243); või koondamistasule lisanduv enneaegse vanaduspensioni hüvitis (4. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Hlozek).

40 — 25. mai 1971. aasta otsus kohtuasjas 80/70: Defrenne I (EKL 1971, lk 445, punkt 6), 3. detsembri 1987. aasta otsus kohtuasjas 192/85: Newstead (EKL 1987, lk 4753, punkt 11), 22. detsembri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-152/91: Neath (EKL 1993, lk I-6935, punkt 28), 23. oktoobri 2003. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-4/02 ja C-5/02: Schönheit ja Becker (EKL 2003, lk I-12575, punkt 56) ja 30. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-147/02: Alabaster (EKL 2004, punkt 42), samuti juba viidatud kohtuotsused Garland, punkt 5, Barber, punkt 12, ja Coloroll Pension Trustees, punkt 77.

41 — Viidatud kohtuotsused Garland, punkt 10, Barber, punkt 20, ja Lewen, punkt 21.

42 — 27. juuni 1990. aasta otsus kohtuasjas C-33/89: Kowalska, EKL 1990, lk I-2591, punkt 12, meenutab, et põhimõte kehtib nii era- kui ka avaliku sektori tööandjate suhtes.

„meeste ja naiste [...] kohtlemise põhimõtte [...] tööhõive ja elukutse küsimustes". Eelnevalt oli direktiivis 76/207 tunnustatud, et võrdset kohtlemist tuleb järgida töösuhte kõikides järkudes või olukordades,[43] sest see ei puuduta üksnes palku, vaid ka töö saamist, kutseõpet ja ametialast edutamist ning töötingimusi, sealhulgas vallandamist.[44] Viimast aspekti tuleb mõista laias tähenduses, mis hõlmab igat liiki töölepingu lõpetamist, olenemata sellest, kuidas pooled seda nimetavad, sealhulgas lepingu lõpetamist vastastikusel kokkuleppel.[45]

34. Erilist tähelepanu väärivad pensioniga seonduvad küsimused, milles Euroopa Kohus on tuvastanud, et ettevõtja üldise poliitika raames määratletud vanusepiir kohustuslikuks töölt vabastamiseks kuulub, isegi siis, kui see eeldab pensioni maksmist, eespool nimetatud termini „vallandamine" alla nii, et „direktiivi 79/7 artikli 7 lõike 1 punktis a sätestatud soolise diskrimineerimise keelu erand on kohaldatav ainult pensioniea kindlaksmääramise ja sellega kaasnevate teiste sotsiaalkindlustushüvitiste suhtes".[46]

3. Võrdne sotsiaalhüvitiste valdkonnas

35. Direktiiv 79/7 puudutab selle põhimõtte mõju riiklikes sotsiaalkindlustussüsteemides käsitletavatele ohuvõimalustele ja -olukordadele; direktiivis 86/378 tehakse sama, kuid kutsealaste sotsiaalkindlustusskeemide suhtes.[47]

36. Kohtupraktika kohaselt kuuluvad hüvitised direktiivi kohaldamisalasse ainult juhul, kui need on mõeldud kaitseks mõne artikli 3

43 — Durán López, F., „La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", ühisraamat *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, lk 406 jj.

44 — 2. augusti 1993. aasta otsus kohtuasjas C-271/91: Marshall II (EKL 1993, lk I-4367, punkt 19).

45 — 16. veebruari 1982. aasta otsus kohtuasjas 19/81: Burton (EKL 1982, lk 554) ja 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 151/84: Roberts (EKL 1986, lk 703).

46 — 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 152/84: Marshall I (EKL 1986, lk 723, punktid 34 ja 36), viidatud kohtuasjas Roberts, punktid 34 ja 35.

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

lõikes 1 loetletud riski vastu, millega see peab otseselt ja tegelikult seonduma. [48]

C. Diskrimineerimise tuvastamine

37. Õigusliku mõiste puudumisel omistab Euroopa Kohus sarnase ebavõrdsuse tähenduse kolmes viidatud olukorras. Ta on korduvalt otsustanud, et võrdsus puudub, kui võrreldavate olukordade suhtes kohaldatakse erinevaid eeskirju või kasutatakse sama õigusnormi eri juhtudel. [49] Et olukorda õigesti hinnata, tuleb kindlaks teha, kas vaidlusalused sätted mõjutavad teatud soost töötajaid ebasoodsamalt. [50] Samuti on tegu kaudse diskrimineerimisega sellise õigusakti puhul, mis on küll sõnastatud neutraalselt, kuid kahjustab tegelikult palju suuremal arvul naisi kui mehi, välja arvatud siis, kui see on objektiivselt õigustatud asjaoludega, mis ei seondu soolise ebavõrdsusega. [51]

38. Viimatinimetatu kohta on Euroopa Kohus rõhutanud, et võrdõiguslikkuse põhimõtet ei riku sotsiaalpoliitika mõne õiguspärase eesmärgi saavutamiseks võetud meetmed tingimusel, et need on selle eesmärgi saavutamiseks asjakohased ja vajalikud, [52] kuid neid meetmeid ei saa õigustada puhtalt eelarvelised kaalutlused. [53]

V. Eelotsuse küsimuse analüüs

39. Esitatud põhjendustest lähtuvalt tuleb antud juhul täpsustada Euroopa Liidu asja-

48 — 4. veebruari 1992. aasta otsus kohtuasjas C-243/90: Smithson (EKL 1992, lk I-467, punktid 12 ja 14), 16. juuli 1992. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-63/91 ja C-64/91: Jackson ja Cresswell (EKL 1992, lk I-4737, punktid 15 ja 16) ja 19. oktoobri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-137/94: Richardson (EKL 1995, lk I-3407, punktid 8 ja 9). Nendest kriteeriumidest lähtuvalt on näiteks otsustatud, et sisuliselt ei kuulu direktiivi kohaldamisalasse näiteks ühistranspordi soodushinnad eakatele (11. juuli 1996. aasta otsus kohtuasjas C-228/94: Atkins, EKL 1996, lk I-3633); lisatasud neile, kel puuduvad piisavad vahendid oma vajaduste katmiseks (eespool viidatud kohtuotsus Jackson ja Cresswell); peredele antavad lastetoetused (10. oktoobri 1996. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-245/94 ja C-312/94: Hoever ja Zachow, EKL 1996, lk I-4895); ja vanaduspensioni soodustused oma laste hoolitsemise eest või õigus hüvitistele tegevuse katkestamise aja eest seoses laste kasvatamisega (13. detsembri 1994. aasta otsus kohtuasjas C-297/93: Grau-Hupka, EKL 1994, lk I-5535). Seevastu on ühenduse õigusnormi kohaldatud toetuse suhtes, mida makstakse invaliidide hooldamise eest (24. juuni 1986. aasta otsus kohtuasjas 150/85: Drake, EKL 1986, lk I-1995) ning pensionäridele makstavate talviste küttetoetuste suhtes (16. detsembri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-382/98: Taylor, EKL 1999, lk I-8955).

49 — 14. veebruari 1995. aasta otsus kohtuasjas C-279/93: Schumacker (EKL 1995, lk I-225, punkt 30), 13. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-342/93: Gillespie jt (EKL 1996, lk I-475, punkt 16) ja 27. oktoobri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-411/96: Boyle jt (EKL 1998, lk I-6401, punkt 39).

50 — 9. veebruari 1999. aasta otsus kohtuasjas C-167/97: Seymour-Smith ja Pérez (EKL 1999, lk I-623, punkt 58) ja eespool viidatud kohtuotsus Schönheit ja Becker, punkt 69.

51 — 30. novembri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-189/91: Kirsammer-Hack (EKL 1993, lk I-6185, punkt 22), 6. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-457/93: Lewark (EKL 1996, lk I-243, punkt 31), 17. juuni 1998. aasta otsus kohtuasjas C-243/95: Hill ja Stapleton (EKL 1998, lk I-3739, punkt 34), 12. juuli 2001. aasta otsus kohtuasjas C-189/01: Jippes (EKL 2001, lk I-5689, punkt 129), 20. märtsi 2003. aasta otsus kohtuasjas C-187/00: Kutz-Bauer (EKL 2003, lk I-2741, punkt 50) ja viidatud kohtuotsused Rinner-Kühn, punkt 12, ja Rodríguez Caballero, punkt 32.

52 — 19. novembri 1992. aasta otsus kohtuasjas C-226/91: Molenbroek (EKL 1992, lk I-5943, punkt 13) ja 6. aprilli 2000. aasta otsus kohtuasjas C-226/98: Jørgensen (EKL 2000, lk I-2447, punkt 41).

53 — 24. veebruari 1994. aasta otsus kohtuasjas C-343/92: Roks jt (EKL 1994, lk I-571, punkt 35) ja viidatud kohtuotsused Jørgensen, punkt 42, ning Schönheit ja Becker, punkt 85.

omast õigusnormi, välja selgitada võimalik diskrimineeriv kohtlemine ja, selle tuvastamise korral, kontrollida, kas see võib olla õigustatud.

42. Samas ei kuulu kohustused maksuameti suhtes sotsiaalkindlustuse valdkonda, olenemata sellest, kas tegemist on seadusega ette nähtud või kutsealase sotsiaalkindlustusskeemiga. Asjaolu, et mõned maksud määratakse kindlaks sotsiaalsetest eesmärkidest lähtuvalt, ei muuda neid riskivastasteks kaitsevahenditeks. Seega ei ole võimalik tugineda direktiivile 79/7.

A. *Kohaldatava ühenduse õigusnormi piiritlemine*

43. Jääb üle analüüsida, kas arvesse tuleb direktiiv 76/207, mis, nagu öeldud, laiendab võrdõiguslikkuse praktiliselt kõikidele tööelu aspektidele, eelkõige töötingimustele, sealhulgas töölepingu lõpetamisele.

40. Eelotsuse küsimus puudutab töölepingu lõpetamise korral makstavale hüvitisele kohaldatavat Itaalia maksusüsteemi. Vaidlus ei käi ei saadud summa ega ka pensioniea ümber, vaid asjaolu ümber, et naistel on väiksem maksumäär.

44. Kuigi kõnesolevat õigusakti kasutatakse sagedamini tööandjast lähtuvale diskrimineerimisele reageerimiseks, laieneb see põhimõtteliselt ka diskrimineerimisele kollektiivläbirääkimistes või koguni riigi poolt, kelle kohustuste hulgas on kõrvaldada õigus- või haldusnormid, mis süvendavad, soosivad või tekitavad ebavõrdseid olukordi.

41. Sellest lähtuvalt võib võrdväärse tasu eeskirjad kõrvale jätta, sest maksumaksjate makstavad füüsilise isiku tulumaksu summad ei kuulu palga hulka, vaatamata sellele, et seda terminit kasutatakse ühenduses laias tähenduses, sest neid summasid ei tasu tööandja töösuhte raames. Ühtlasi ei saa teiselt poolt arvestada, et neid maksab seda liiki suhte alusel riik. Järelikult ei saa tugineda EÜ artikli 141 lõigetele 1 ja 2, direktiivile 75/117 ega ka neid tõlgendanud kohtupraktikale.

45. Ettevõttega suhte lõpetamisel töötajatele makstavaid hüvitisi maksustatakse vastavate maksumeetmetega, millest sõltub lõplik summa; seega puudutavad viidatud direktiivi sätted siseriiklikke maksusüsteeme, ilma et see välistaks muude sätete kohaldamise.

B. *Töölepingu lõpetamisel makstava hüvitise maksustamine*

46. Vabariigi presidendi dekreet nr 917 sätestab vabatahtlikult töölt lahkumise korral makstavale tasule kohaldatava maksumäära, nähes ette poole võrra vähendatud maksumäära üle 50 aasta vanustele naistele ja üle 55 aasta vanustele meestele.

47. Töötajatele võimaldatakse maksusoodustust teatud vanuses, olenevalt soost. Nii toimub erinev kohtlemine naiste kasuks, sest meestega samas vanuses tasuvad nad riigikassasse vähem lisatasult, mida neile töösuhte lõpetamise tagajärjel erakorraliselt makstakse, ja saavad nii suurema netosumma.

48. Nii on see P. Vergani puhul, kes oli maksustamise ajal 51-aastane ja kellele keelduti maksueelist andmast, mida oleks võimaldatud samas olukorras olevale sama ettevõtte naistöötajale.

49. Võrdõiguslikkuse põhimõtte sellise rikkumise tuvastamine nõuab, et selgitatakse välja, kas see on mingil põhjusel õigustatud.

C. *Ebavõrdsuse õigustus*

1. Pensionieelne iga

50. Itaalia püüab siseriiklikku diskrimineerivat õigusnormi selgitada, väites, et see põhineb õigusaktidel, mis puudutavad enneaegse pensioni iga, milleks on 23. aprilli 1981. aasta seadusega määratud 55 ja 50 eluaastat, olenevalt sellest, kas kriisiolukorras olevateks kuulutatud ettevõtete palgatöötajad on vastavalt mees- või naissoost. Kuigi see seos on selge, ei põhjenda see asjassepuutuvat diskrimineerimist, sest:

Esiteks ei puuduta antud kohtuasja vaidlus erinevat vanusepiiri töölepingute enneaegseks lõpetamiseks, vaid asjaolu, et kõnesolev erinevus kajastub maksustamises.

Teiseks ei arvestata selles teisi töösuhte lõpetamise võimalusi. Itaalia riigi väidete kohaselt kohaldatakse presidendi dekreedi artikli 17 lõike 4*bis* maksusoodustust ainult 23. aprilli 1981. aasta seaduses märgitud juhtudel. Sellegipoolest kehtib nimetatud säte lähemalt täpsustamata kõikidel töösuhte lõpetamise juhtudel, et „soodustada [...] töölt lahkumist", samas kui seadus reguleerib selliseid juhtumeid kriisiolukorras olevate ettevõtete puhul.

51. Vastupidi komisjoni ütlusele tähendab see, et maksusüsteem kajastab vanuselist erinevust ainult 1981. aasta seaduses sätestatud enneaegse pensioni juhtudel, mis ei hõlma kõiki võimalikke juhtumeid, sealhulgas P. Vergani juhtumit.

2. Siseriiklik sotsiaalpoliitika

52. Kohtupraktikas on korduvalt märgitud, et riikidel on lai kaalutlusõigus oma sellealaste eesmärkide saavutamiseks sobivate meetmete valimisel.[54] Sellest tulenevalt võivad ühes riigis kehtestatud eeskirjad vastavalt tema vajadustele ja huvidele õigustada, et naised lõpetavad töötamise varem kui mehed; sellel juhul tuleb arvesse direktiiv 79/7, eelkõige artikkel 7, mille kohaldamisalast võib välja jätta pensioniea kehtestamise pensioni maksmiseks koos sellest tulenevate soodustustega.

53. Ent kõnesolevas artiklis sätestatud erand, nagu ma juba ütlesin, „piirdub muudes toetuste süsteemides esinevate diskrimineerimise vormidega, mis on tingimata ja objektiivselt seotud selle vanusevahega", millega on tegemist, kui ohtu seatakse sotsiaalkindlustussüsteemi finantstasakaal või pensionisüsteemi ja muude toetuste süsteemi vaheline ühtsus.[55] Vaidluse keskmes on seega asjaolu, et töösuhte lõpetamiseks ette nähtud erinev aeg seondub otseselt õigusega maksusoodustusele.

54. Pealegi, nagu ma varem nimetasin, ei ole kõnesolev direktiiv antud juhul kohaldatav.

55. Samuti tuleb välja selgitada, kas eelistatud maksumäär soodustab naisi. Siseriikliku õigusnormi taustal on raske möönda, et selle eesmärk on naistöötajatele soodustuste andmine või neile kahjude tekkimise vältimine, innustades neid töölepingut varem lõpetama. Kui maksusoodustusega tahetaks tagada kõikidele töötajatele võrdväärsed sissetulekud, võiks tugineda kohtuotsusele Birds Eye Walls, mille kohaselt põhjendaks see eesmärk diskrimineerimist. Ent puuduvad vaja-

54 — 14. detsembri 1995. aasta otsused kohtuasjades C-317/93: Nolte (EKL 1995, lk I-4625, punkt 33) ja C-444/93: Megner ja Scheffel (EKL 1995, lk I-4741, punkt 29) ja 9. septembri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-281/97: Krüger (EKL 1999, lk I-5127, punkt 28).

55 — 30. märtsi 1993. aasta otsus kohtuasjas C-328/91: Thomas jt (EKL 1993, lk I-1247, punkt 20), 11. augusti 1995. aasta otsus kohtuasjas C-92/94: Graham jt (EKL 1995, lk I-2521, punkt 11), 30. jaanuari 1997. aasta otsus kohtuasjas C-139/95: Balestra (EKL 1997, lk I-549, punkt 33), 23. mai 2000. aasta otsus kohtuasjas C-104/98: Buchner jt (EKL 2000, lk I-3625, punkt 25) ja 4. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-303/02: Haackert (EKL 2004, lk I-2195, punkt 30).

likud andmed, et kindlaks teha, kas tegemist on selle eesmärgiga, ja järelikult, kas tegemist on sama juhtumiga. [56]

D. *Järeldus*

3. Majanduslikud põhjused

56. Viimaks tuleb kindlaks teha, kas vaidlustatud eristamine tugineb majanduslikele või rahalistele huvidele, nagu väidab komisjon.

57. Sellise võimalusega ei saa arvestada, sest kuigi eespool viidatud kohtuotsuse Roks jt kohaselt määravad liikmesriigi sotsiaalpoliitika valikuid eelarvelised kaalutlused ja mõjutavad võetud kaitsemeetmete olemust või ulatust, ei kujuta need iseenesest selle poliitikaga taotletavat eesmärki ja need ei või seega õigustada ühe soo kahjuks tehtavat otsust (punkt 35). [57]

58. Pealegi ei püüdnud isegi asjassepuutuv riik sellele põhjusele tugineda. [58]

59. Eespool esitatud põhjendustest tulenevalt on töölepingu lõpetamise hüvitisele kehtiva maksumäära vähendamine vastuolus direktiivi 76/207 artikli 2 lõikega 1 ja artikli 5 lõikega 1, kui see maksuvähendus sõltub meeste ja naiste puhul erinevast vanusest, ilma et see diskrimineerimine oleks õigustatud objektiivsel põhjusel, mis ei sõltu töötajate soost.

60. Samale järeldusele jõuab, kui lähtuda võrdväärse tasustamise põhimõttest tähenduses, mille sellele andis Euroopa Kohus mitmes kohtuasjas alates viidatud kohtuotsusest Barber, kus ta märkis, et sugude puhul erineva vanusepiiri kehtestamine ettevõtte soodustuste andmiseks või arvutamiseks on vastuolus EÜ artikliga 141, isegi kui eristamine tugineb siseriiklikus pensionisüsteemis ette nähtud pensionieale. [59] Sellest hinnangust võib kindlasti lähtuda töötasude maksustamise puhul.

56 — 9. novembri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-132/92 (EKL 1993, lk I-5579).

57 — Samas tähenduses 10. märtsi 2005. aasta otsus kohtuasjas C-196/02: Nikoloudi (EKL 2005, punkt 53) ja viidatud kohtuotsus Kutz-Bauer, punkt 59.

58 — Komisjon ei täpsustanud samuti kohtuistungil minu küsimusele vastates seda väidet ega esitanud selle kohta konkreetseid andmeid, piirdudes Itaalia õigusnormi neutraalse olemuse nimetamisega.

59 — Mh 14. detsembri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-110/91: Moroni (EKL 1993, lk I-6591, punktid 10 ja 20) ja 28. septembri 1994. aasta otsus kohtuasjas C-408/92: Smith jt (EKL 1994, lk I-4435, punkt 11).

VI. Ettepanek

61. Esitatud põhjendustest lähtuvalt teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Commissione tributaria provinciale di Novara (Itaalia) esitatud eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Ühenduse õigusega, konkreetselt nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiviga 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega on vastuolus maksumäära vähendamine töölt lahkumise soodustamiseks töösuhte lõppemise puhul tasutud summade maksustamisel 50-aastaseks saanud naistöötajatele ja meestöötajatele alles siis, kui nad on saanud 55-aastaseks.