ĢENERĀLADVOKĀTA DAMASO RUISA-HARABO KOLOMERA [*DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER*] SECINĀJUMI,

sniegti 2005. gada 12. maijā [1]

1. Ar šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu *Commissione tributaria provinciale di Novara* [Novaras provinces nodokļu tiesa] (Itālija) vēlas noskaidrot, vai EKL 141. pants vai Direktīva 76/207/EEK [2] iestājas pret tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru vīriešiem un sievietēm atkarībā no viņu vecuma tiek paredzēts atšķirīgs nodokļu režīms attiecībā uz atlīdzību, kas saņemta no darba devēja darba tiesisko attiecību priekšlaicīgas izbeigšanas dēļ.

I — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesības*

1) EKL 141. pants

2. Šajā normā noteikts:

"1. Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu [vienlīdzīgu] darba samaksu.

2. Šajā pantā "darba samaksa" nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

Vienāda [vienlīdzīga] darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka:

a) darba samaksu par akorddarbu aprēķina, izmantojot vienu un to pašu mērvienību;

1 — Oriģinālvaloda — spāņu.

2 — Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.) ar grozījumiem, kas tajā izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 15. lpp.; turpmāk tekstā — "Direktīva 76/207"), kas stājās spēkā 2002. gada 5. oktobrī.

b) darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda.

[darba samaksu] vīriešiem un sievietēm [3], kā arī iepriekš minētā Direktīva 76/207, kuru piemērošanas joma ir savstarpēji izslēdzoša [4].

3. Padome saskaņā ar 251. pantā minēto procedūru, apspriedusies ar Ekonomikas un sociālo lietu komiteju, nosaka pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienādas [vienlīdzīgas] iespējas un vienādu [vienlīdzīgu] attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, tostarp arī princips, ka tie par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu [vienlīdzīgu] darba samaksu.

2) Direktīva 76/207

4. Lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem darbā, vienādas [vienlīdzīgas] attieksmes princips neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus."

4. Direktīvas 1. pantā uzsvērts, ka tās mērķis ir īstenot dalībvalstīs principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, tostarp paaugstināšanu amatā, profesionālo sagatavošanu un darba nosacījumiem, kā arī, ievērojot zināmus nosacījumus, uz sociālo nodrošinājumu [5]. Saskaņā ar 2. panta 1. punktu šis princips nozīmē to, ka "nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas atkarībā no dzimuma, jo īpaši, norādot uz [civilo vai] ģimenes stāvokli".

3. Šos pamatnoteikumus nostiprina dažādas tādas sekundāro tiesību normas kā Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīva 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu

3 — OV L 45, 19. lpp.

4 — 2003. gada 11. septembra spriedums lietā C-77/02 *Steinicke* (*Recueil*, I-9027. lpp., 48.–51. punkts). Tāpat uzskata ģenerāladvokāte Kokote [*Kokott*] secinājumos lietā C-313/02 *Wippel* (2004. gada 12. oktobra spriedums, Krājums, I-9483. lpp., 64. punkts) un lietā C-19/02 *Hlozek* (2004. gada 9. decembra spriedums, Krājums, I-11491. lpp., 96. un 97. punkts).

5 — Cabeza Pereira, J. El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión. No: *Revista española de derecho del trabajo*, Nr. 104, 2001. gada marts/aprīlis, 211. lpp., 65. piezīmē norāda, ka šajā direktīvā tiek piedāvāts mazāk vadlīniju nekā Starptautiskās Darba Organizācijas 1958. gada Konvencijā Nr. 111 par diskriminācijū nodarbinātības un profesionālajā jomā.

5. Direktīvas 5. panta 1. punktā noteikts, ka principa piemērošana attiecībā uz "darba nosacījumiem, tostarp tiem, kas attiecas uz atlaišanu, nozīmē to, ka vīriešiem un sievietēm garantē vienlīdzīgus nosacījumus bez diskriminācijas atkarībā no dzimuma", 2. punktā nosakot dalībvalstīm pienākumu veikt vajadzīgos pasākumus, "lai nodrošinātu, ka:

a) atceļ normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam;

b) atzīst vai var atzīt par spēkā neesošiem, vai var grozīt visus noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam un kas iekļauti koplīgumos, darba līgumos, uzņēmumu iekšējās darba kārtības noteikumos vai noteikumos, kas attiecas uz brīvajām profesijām;

c) pārskata minētos normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, ja to sākotnējā saistība ar aizsardzību vairs nav pamatota; un, ja līdzīgi noteikumi ir iekļauti koplīgumos, tad prasa, lai darba ņēmēji un darba devēji vajadzības gadījumā pārskatītu attiecīgos koplīgumus"[6].

6. Direktīvas 1. panta 2. punktā, lai nodrošinātu pakāpenisku diskriminācijas izskaušanu sociālā nodrošinājuma jomā, Padome tiek aicināta pēc Komisijas priekšlikuma pieņemt noteikumus, kuros definēta minētā principa "būtība, darbības joma un piemērošanas kārtība", kuru starpā ir Direktīva 79/7/EEK[7].

3) Direktīva 79/7

7. Saskaņā ar 3. panta 1. punktu tās noteikumi jāievēro tiesību aktos noteiktajām sistēmām, kas nodrošina aizsardzību slimības, invaliditātes, vecuma, nelaimes gadījuma darbā, arodslimības un bezdarba gadījumā, kā arī tajās tiesību normās attiecībā uz sociālo palīdzību, kas papildina vai aizstāj

6 — Minētajā Direktīvā 2002/73 šī prasība tika atcelta, tomēr tās būtība izriet no 3. panta jaunās redakcijas, tā 1. punkta c) apakšpunktā paredzot, ka tās noteikumi ir piemērojami saistībā ar "nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī atalgojumu, kā paredzēts Direktīvā 75/117/EEK", un 2. punkta a) apakšpunktā valstīm joprojām nosakot pienākumu atcelt "normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam".

7 — Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīva 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV L 6, 24. lpp.).

šīs sistēmas. Šī panta 2. punktā no tās jomas tiek izslēgti apgādnieka zaudējuma pabalsti un ģimenes pabalsti, izņemot tādus ģimenes pabalstus, ko piešķir to pabalstu palielinājuma veidā, kas izmaksājumi laulātajam vai apgādājamajam [8].

8. Saskaņā ar 4. pantu vienlīdzīga attieksme nepieļauj nekādu nedz tiešu, nedz netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, jo īpaši atsaucoties uz civilo vai ģimenes stāvokli, konkrēti, attiecībā uz:

"— sociālā nodrošinājuma sistēmu darbības apjomu un pieejas nosacījumiem,

— pienākumu veikt iemaksas un iemaksu aprēķināšanu,

— pabalstu aprēķināšanu [..]".

8 — Šīs jomas tiesiskais regulējums ir pabeigts ar Padomes 1986. gada 24. jūlija Direktīvu 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā (OV L 225, 40. lpp.), kurā grozījumi izdariti ar Padomes 1996. gada 20. decembra Direktīvu 96/97/EK (OV 1997, L 46, 20. lpp.).

9. No 5. panta izriet dalībvalstu pienākums veikt "vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek atcelti normatīvi un administratīvi akti", kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam. Tomēr 7. panta 1. punktā tām ļauts atkāpties no Kopienu pasākumiem saistībā ar "pensionēšanās vecuma noteikšanu, lai piešķirtu vecuma un izdienas pensijas, un tās iespējamās sekas [iespējamajām sekām] attiecībā uz citiem pabalstiem" [a) apakšpunkts], kā arī dažādām priekšrocībām un tiesībām.

B — *Itālijas tiesības*

10. 1939. gada 6. jūlija Likuma Nr. 1272, kurā grozījumi tika izdarīti ar 1952. gada 4. aprīļa Likuma Nr. 218 [9] 2. pantu, 9. pantā atzītas pensionēšanās tiesības vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, kas sasnieguši 60 gadu vecumu, un sieviešu dzimuma darba ņēmējām, kas sasniegušas 55 gadu vecumu, lai arī saskaņā ar 1992. gada 30. decembra Dekrēta-likuma Nr. 503 [10] 1. pantu un A pielikuma tabulu šie vecumi tika palielināti līdz attiecīgi 65 un 60 gadu vecumam.

9 — *Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti* (1952. gada 15. aprīļa *GURI* Nr. 89 parastais pielikums).

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* (1992. gada 30. decembra *GURI* Nr. 305 parastais pielikums).

11. 1981. gada 23. aprīļa Likumā Nr. 155 [11] atļauts tādu uzņēmumu, kurus *Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale* (Starpministriju komiteja rūpniecības politikas koordinēšanai) atzinusi par grūtībās nonākušiem, darbiniekiem priekšlaicīgi aiziet pensijā — 55 gadu vecumā vīriešiem un 50 gadu vecumā sievietēm.

12. Republikas prezidenta 1986. gada 22. decembra Dekrētā Nr. 917 [12] tiek regulēta saistībā ar darba attiecību izbeigšanu izmaksāto summu aplikšana ar nodokli saskaņā ar pensionēšanās veicināšanas programmām, atšķirīgi attiecoties pret vienu un otru dzimumu. Ar 1997. gada 2. septembra Dekrētu-likumu Nr. 314 [13] iekļautajā 17. panta 4.a punktā ir noteikts, ka:

"Tādu summu gadījumā, kas izmaksātas saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu, lai veicinātu to, ka darba ņēmējas — sievietes, kas sasniegušas 50 gadu vecumu, un darba ņēmēji — vīrieši, kas sasnieguši 55 gadu vecumu, izbeidz darba tiesiskās attiecības pēc pašu vēlēšanās [14], un kas noteiktas saskaņā ar 16. panta 1. punkta a) apakšpunktu [15], ir piemērojama nodokļa likme, kas veido pusi no tās likmes, kas piemērojama sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu izmaksājamajam pabalstam un citiem maksājumiem, kas paredzēti 16. panta 1. punkta a) apakšpunktā."

II — Fakti, pamata prāva un prejudiciālais jautājums

13. P. Vergāni [*P. Vergani*] piedalījās viņu nodarbinošā uzņēmuma *Chubb Insurance Company S.A.* organizētajā brīvprātīgas štatu samazināšanas plānā un 2001. gada 14. novembrī, sasniegdams 51 gada vecumu, izbeidza savas darba tiesiskās attiecības ar šo uzņēmumu, atlīdzībā par to saņemdams summu ITL 751 000 000 (EUR 387 859,13) apmērā, no kuras tika ieturēta fiziskas personas ienākuma nodoklim (*imposta sul reddito delle persone fisiche — IRPEF*) atbilstīga summa, kas aprēķināta pēc likmes 33,95 %.

11 — *Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica* (1981. gada 27. aprīļa *GURI* Nr. 114 parastais pielikums).

12 — *Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi* (1986. gada 31. decembra *GURI* Nr. 302 parastais pielikums).

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* (1997. gada 19. septembra *GURI* Nr. 219 parastais pielikums).

14 — Redakcija itāļu valodā ir šāda "[..] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [..]".

15 — Tajā noteikts: "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. Lūgumu par nodokļa likmes samazināšanu 50 % apmērā un pamatsummas un uzkrāto procentu atmaksāšanu EUR 70 757,22 apmērā *Agencia Entrate Ufficio Arona* (Itālijas Ekonomikas un finanšu ministrijas izpildinstitūcija) noraidīja, pamatojoties uz to, ka šī nodokļu priekšrocība ir paredzēta vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, kas sasnieguši 55 gadu vecumu.

15. Šis lēmums tika pārsūdzēts *Commissione tributaria provinciale di Novara*, kas apturēja tiesvedību un uzdeva Tiesai šādu jautājumu:

"Vai Republikas prezidenta Dekrēta Nr. 917/86 17. panta 4.a punkts, kas ar vienādiem nosacījumiem darba ņēmējām — sievietēm, kuras sasniegušas 50 gadu vecumu, un darba ņēmējiem — vīriešiem, kuri sasnieguši 55 gadu vecumu, nolūkā veicināt šo darba ņēmēju darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc pašu vēlēšanās, piešķir priekšrocību, piemērojot uz pusi (par 50 %) samazinātu nodokli no summām, kas izmaksātas sakarā ar darba attiecību izbeigšanos, pārkāpj, ir pretrunā vai, jebkurā gadījumā, rada nevienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kas ir aizliegta ar EKL 141. pantu (bijušais EK līguma 119. pants) un Direktīvu 76/207/EEK?"

III — Tiesvedība Tiesā

16. Eiropas Kopienu Tiesas Statūtu 20. pantā noteiktajā termiņā rakstiskos apsvērumus iesniedza P. Vergāni, Itālijas valdība un Komisija.

17. 2005. gada 14. aprīlī notikušajā tiesas sēdē mutvārdu apsvērumus sniedza P. Vergāni pārstāvji un Komisijas pārstāvis.

IV — Abu dzimumu darba ņēmēju līdztiesība Savienībā

18. Lai atvieglotu atbildes sniegšanu uz prejudiciālo jautājumu, vispirms būtu jāizdara dažas piezīmes par diskriminācijas aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās [16], sākot ar regulējumu Līgumos, turpinot ar

16 — Balaguer Callejón, M. L. Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género. No: *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, Nr. 1, 2004. gada janvāris–jūnijs, 383. lpp., uzskata, ka šajā jomā, it īpaši nodarbinātības jautājumos, Eiropas tiesiskais regulējums bieži vien ir pilnveidotāks par dažās dalībvalstīs esošo.

to pamatnostādnēm un noslēdzot ar konkrētiem kritērijiem, lai konstatētu ar Kopienu tiesisko sistēmu nesaderīgas atšķirīgas attieksmes esamību.

20. Eiropas Kopienu dibināšanas laikā dzimumu vienlīdzības principam piemita būtiski trūkumi, kas nemitīgu pilnveidojumu gaitā tika novērsti [19].

A — *Primārās tiesības*

19. Sieviešu tiesiskais stāvoklis Eiropā piecdesmitajos gados krietni vien atšķīrās no to stāvokļa vēstures gaitā, kad sievietes cieta no pienācīgas atzinības trūkuma. Piemēra pēc pietiktu atgādināt, ka Leones Brālis Luiss [*Fray Luis de León*] savā darbā "La perfecta casada" apgalvoja, ka pēc savas dabas sieviete ir "flaca y deleznable más que otro animal y de su costumbre e ingenio quebradiza y melindrosa" ("vājāka un trauslāka nekā citas radības un aiz paraduma un pēc noslieces vārīga un untumaina") [17]. Tomēr bija arī citi, kas XVI gadsimtā iestājās pret šo netaisnību, no kuriem visvairāk izceļas Avilas Terēza [*Teresa de Ávila*], kura savā darbā "Camino de perfección" raksta: "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" ("Tam neticu, labestīgais un taisnīgais Kungs, jo esi taisnīgs tiesnesis un nevis kā šīs pasaules tiesneši, kas, būdami Ādama dēli un galu galā visi vīrieši, neuzskata sievietes nevainīgumu par neapšaubāmu") [18].

21. Dibināšanas Līgumos atbilstoši to mērķim sekmēt tirdzniecību šiem aspektiem uzmanība tieši pievērsta netika. Galvenie noteikumi bija vērsti uz to, lai liegtu darba ņēmēju diskrimināciju pilsonības dēļ (bijušais EK līguma 48. pants), un uz to sociālo aizsardzību (bijušais EK līguma 51. pants) ražošanas faktoru brīvas aprites ietvaros. Savukārt tie nedaudzie noteikumi, kuros tika atzītas īpaši ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas tiesības kā, piemēram, vienāda darba samaksa vīriešiem un sievietēm (bijušais EK līguma 119. pants), bija paredzēti, lai novērstu "sociālo dempingu", kas varētu izkropļot konkurenci dalībvalstīs [20], lai gan papildus tika norādīts arī uz vajadzību veicināt dzīves un darba apstākļu uzlabošanos, lai panāktu vienlīdzību progresa ceļā (bijušais EK līguma 117. pants), un tika

17 — Fray Luis de León. *La perfecta casada*. Izdevis: Javier San José Lera, Espasa Calpe, izd. Austral, Madride, 1992, 86. lpp.

18 — Teresa de Ávila. *Camino de perfección*. Izdevumu sagatavojusi: María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, izd. Austral, Madride, 1996, 81. lpp., 170. piezīme, kurā izdarīta atsauce uz *Códice de El Escorial*.

19 — Skat. López López, J. un 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. No: *Revista española de derecho del trabajo*, Nr. 99, 2000, 5. un turpm. lpp.

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, Madride, 1999, 44. lpp.

nodibināts Eiropas Sociālais fonds (bijušais EK līguma 123. un turpmākie panti) [21].

22. Šī procesa uzsākšanas laikā pastāvošā prioritāšu secība izskaidro Kopienu niecīgo ierosmi šajā jomā, kas pamatā bija vērsta uz darba ņēmēju pārvietošanās sekmēšanu un aizsardzības mehānismu saskaņošanu. Tomēr septiņdesmitajos gados tika uzsākta citu jautājumu risināšana, pieņemot tiesību normas par vienlīdzīgu darba samaksu (Direktīva 75/117), attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām, kā arī darba apstākļiem (Direktīva 76/207) un sociālo nodrošinājumu (Direktīva 79/7).

23. Vienotajā Eiropas Aktā [22] īpaši netika risināts jautājums par vienlīdzīgu attieksmi darba tiesiskajās attiecībās, tomēr pamattiesību akti tika papildināti ar tiesību normām, kas vērstas uz darba vides uzlabojumiem, kā arī uzlabojumiem attiecībā uz darba ņēmēju veselību un drošību (bijušais EK līguma 118.a pants), tika izveidoti struktūrfondi ekonomiskās un sociālās kohēzijas sasniegšanai (bijušais EK līguma 130.a un turpm. panti), turklāt sekmējot dialogu šajā jomā (bijušais EK līguma 118.b pants).

24. Ar Līgumu par Eiropas Savienību [23] šī Kopienu politika kļuva autonoma un no ekonomiskās politikas neatkarīga, jo Savienības un Kopienas mērķos ietilpst sociālās attīstības veicināšana un augsta nodarbinātības un sociālās aizsardzības līmeņa panākšana (attiecīgi bijušais Līguma par Eiropas Savienību B pants un EK līguma 2. pants), lai arī visbūtiskākie jauninājumi tika ietverti Protokolā par sociālo politiku, kuru neparakstīja Apvienotā Karaliste un kas balstīts uz 1989. gada Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām [24], un kuram pievienots nolīgums par šo jautājumu, kurā minētas vienādas iespējas un vienlīdzīga attieksme (2. panta 1. punkts).

25. Šis princips tika nostiprināts Amsterdamas līgumā [25], to īpaši minot kā vienu no mērķiem Kopienai, kuras uzdevums ir "[..] nodibinot kopēju tirgu un ekonomisku un monetāru savienību, kā arī īstenojot kopēju politiku vai 3. un 4. pantā minētās darbības,

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

22 — OV 1987, L 169, 1. lpp.

23 — OV 1992, C 191, 1. lpp.

24 — COM(89) 471 *final*.

25 — Amsterdamā 1997. gada 2. oktobrī noslēgtais līgums, kas groza Līgumu par Eiropas Savienību, Eiropas Kopienu Dibināšanas līgumus un dažus ar tiem saistītus aktus (OV C 340, 1. lpp.).

veicināt [..] vīriešu un sieviešu vienlīdzību [..]" (2. pants)[26]. Tas apstiprināts, 3. pantu papildinot ar jaunu punktu, saskaņā ar kuru, veicot jebkuru šajā pantā minēto darbību, Kopiena tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību[27]. Turklāt EK līgumā tika ietverts noligums par sociālo politiku, paplašinot tā saturu un vienlaikus apveltot to ar lielāku spēku. Īpaši svarīgi ir tas, ka tika skaidri atzītas sociāla rakstura pamattiesības (EKL 136. pants), kuru vidū īpaši svarīgs uzsvars ir likts uz vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēju līdztiesības nodrošināšanu.

26. Pastāvot šai normatīvajai priekšvēsturei, Nicas līgums[28], kas pašreiz ir Eiropas izveides jaunākā būtiskā sastāvdaļa, skar tādus aspektus kā cīņa pret sociālo atstumtību.

27. Svarīgāka nozīme būtu piešķirama Eiropas Savienības Pamattiesību hartai, kas pasludināta 2000. gada 7. decembra Eiropadomes sanāksmē Nicā, jo neatkarīgi no polemikas par tās juridisko dabu, tai ir ievērojama ietekme uz tiesību aktiem, kas tika plānoti un pieņemti pēc tam.

28. Visbeidzot, Līgumā par Konstitūciju Eiropai[29] līdztiesība minēta kā viena no vērtībām, uz ko pamatojas Savienība, norādot konkrēti uz "vīriešu un sieviešu līdztiesību" (I-2. pants); tajā tiek paziņots, ka Savienība "apkaro sociālo atstumtību un diskrimināciju un veicina sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību [..]" (I-3. panta 3. punkta otrā rindkopa). Pamattiesībām veltītajā daļā norādīts, ka "sieviešu un vīriešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā", lai arī ir precizēts, ka iepriekš minētais princips "neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam" (II-83. pants). Šī principa atspoguļojums ir sastopams arī sociālās politikas jomu reglamentējošajos noteikumos: tādējādi iepriekš minētajā līgumā ir paredzēts, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbības, kas vērstas uz "sieviešu un vīriešu līdztiesību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā" [III-210. panta 1. punkta i) apakšpunkts], un nosaka valstīm pienākumu nodrošināt "lai tiktu ievērots princips, ka sievietes un vīrieši par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu atalgojumu", tomēr ļaujot tām atstāt spēkā vai ieviest

26 — Rodríguez-Piñero un Bravo-Ferrer, M. Igualdad de género y políticas comunitarias. No: *Relaciones Laborales*, Nr. 6, 2000, 3. un turpm. lpp.

27 — Leclerc, S. "L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental" kopdarbā *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Brisele, 1999, 215. un 216. lpp., uzskata, ka šajā jaunajā noteikumā principa piemērošanas joma pārsniedz sociālo kontekstu, to formulējot kā materiālās tiesības un nevis vienīgi kā atvasinājumu no diskriminācijas aizlieguma.

28 — OV 2001, C 80, 1. lpp.

29 — OV 2004, C 310, 1. lpp.

pasākumus, "kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus", vienlaikus paredzot, ka ar eirolikumiem vai eiroietvarlikumiem ievieš pasākumus, lai nodrošinātu atšķirību novēršanu "nodarbinātības un profesiju jautājumos", kā arī atalgojuma jomā (III-214. pants).

B — *Saturs*

29. "Diskriminācijas dzimuma dēļ izskaušana" ir viena no cilvēktiesībām [30], kas kļuvusi gan par kvantitatīvā, gan kvalitatīvā ziņā svarīgu Kopienu sociālās politikas aspektu [31]. Tā skar trīs pamatsfēras: atalgojuma jomu, pieeju darbam, profesionālo karjeru un darba apstākļus, kā arī sociālā nodrošinājuma jautājumus [32].

1) Vienlīdzīgas darba samaksas princips

30. Šis postulāts, kas "ir viens no Kopienas pamatiem" [33], ir visizteiktākais diskriminācijas aizliegums starp vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem [34]. Tas ir atzīts EKL 141. pantā, kura saimnieciskais aspekts, kas centrēts uz dažādās dalībvalstīs dibinātu uzņēmumu starpā esošās konkurences izkropļojumu izskaušanu, ir pakārtots attiecībā pret sociālo aspektu, uz kura tas pamatots [35]. Jau secinājumos lietā *Mayer* [36] 32. punktā esmu atzīmējis, ka tiesību akts ietver starptautiskos līgumos reti sastopamu normu. Pirmkārt, tas ir sociāls ideāls un vismaz netiešs Savienības darba politikas saskaņošanas instruments. Otrkārt, tas rada tiesisku pienākumu sasniegt noteiktu rezultātu [37], kas

30 — 1978. gada 15. jūnija spriedums lietā 149/77 *Defrenne III* (*Recueil*, 1365. lpp., 27. punkts); tāpat 2002. gada 12. decembra spriedums lietā C-442/00 *Rodríguez Caballero* (*Recueil*, I-11915. lpp., 32. punkts).

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

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M. un Sempere Navarro, A. V. *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madride, 1994, it īpaši otrā nodaļa "La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", 49. un turpm. lpp.

33 — 1976. gada 8. aprīļa spriedums lietā 43/75 *Defrenne II* (*Recueil*, 455. lpp., 12. punkts).

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

35 — 2000. gada 10. februāra spriedums lietā C-50/96 *Schröder* (*Recueil*, I-743. lpp., 57. punkts).

36 — 2005. gada 13. janvāra spriedums lietā C-356/03 *Mayer* (Krājums, I-295. lpp.).

37 — 1994. gada 28. septembra spriedums lietā C-200/91 *Coloroll Pension Trustees* (*Recueil*, I-4389. lpp., 38. punkts).

ir saimniecisks un sociāls mērķis pats par sevi. Tā formulējums ir pamatots ar Starptautiskās Darba Organizācijas 1951. gada Konvencijas Nr. 100 2. pantu [38].

31. Minētās tiesību normas būtība ir saistīta ar "darba samaksas" jēdzienu, ko Tiesa ir pakāpeniski precizējusi [39], paplašināti attiecinot uz visu citu atlīdzību naudā vai graudā [natūrā], ko maksā uzreiz vai nākotnē, ar noteikumu, ka to, tostarp netieši, maksā darba devējs darba ņēmējam par tā darbu [40] saskaņā ar līgumu, tiesību aktiem vai brīvprātīgi [41]. Pētot judikatūru, var konstatēt kopsaucēju attiecīgo subjektu ziņā, jo, īpaši neizceļot šo jautājumu, tā ir skaidri noteikusi, ka maksātājam jābūt darba devējam, pat ja tas ir publisko tiesību subjekts [42]. Tas izriet no paša EKL 141. panta.

32. Vēl jāizskata tādas citas sekundāro tiesību normas kā Direktīva 75/117.

2) Vienlīdzīgas attieksmes princips

33. Pēc grozījumiem, kas ieviesti ar Amsterdamas līgumu, EKL 141. panta 3. punktā ir

38 — Ellis Evelyn. *EC Sex Equality Law*, 2. izdevums, col. Oxford EC Law Library, izd. Clarendon Press, Oksforda, 1998, 62. lpp. Arī Cruz Villalón, J. Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario. No kopdarba: *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 1997, it īpaši 38. un turpm. lpp.

39 — Kā piemēru var minēt to, ka judikatūrā ir noteikts, ka par darba samaksu ir uzskatāmas transporta pakalpojumu izmantošanas iespējas, ko dzelzceļa uzņēmums piešķir saviem darbiniekiem līdz ar viņu aizsiešanu pensijā, kas paplašināti attiecināmas arī uz viņu ģimenes locekļiem, tādējādi, ka tās uz tādiem pašiem nosacījumiem bijā jāiesteno arī bijušo darbinieku radiniekiem (1982. gada 9. februāra spriedums lietā 12/81 *Garland*, *Recueil*, 359. lpp.); uzņēmuma pensiju plāni, kas izstrādāti saskaņā ar vienošanos starp darba devēja un darbinieku pārstāvjiem un ko pilnībā vai daļēji finansē sabiedrība (1986. gada 13. maija spriedums lietā 170/84 *Bilka*, *Recueil*, 1607. lpp.); darba algas izmaksa slimības atvaļinājuma laikā (1989. gada 13. jūlija spriedums lietā 171/88 *Rinner-Kühn*, *Recueil*, 2743. lpp.); pabalsti, ko piešķir saistībā ar atlaišanu no darba saimniecisku apsvērumu dēļ, kā arī pensijas, ko maksā privātu arodnodrošinājuma sistēmu ietvaros (1990. gada 17. maija spriedums lietā C-262/88 *Barber*, *Recueil*, I-1889. lpp.); atlīdzība, ko maksā uzņēmuma vadības un darbinieku pārstāvības padomes locekļiem samaksātu atvaļinājumu vai darba algas par virsstundu darbu formā dēļ piedalīšanās mācību kursos, kur apgūst minēto padomju darbam vajadzīgās zināšanas, lai arī šo kursu laikā viņi neveic nevienu no savā darba līgumā paredzētajiem pienākumiem (1992. gada 4. jūnija spriedums lietā C-360/90 *Bötel*, *Recueil*, I-3589. lpp.); tiesības iesaistīties uzņēmuma pensiju plānā (1994. gada 28. septembra spriedumi lietās C-57/93 *Vroege*, *Recueil*, I-4541. lpp., un C-128/93 *Fisscher*, *Recueil*, I-4583. lpp.); atlīdzība saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu (1999. gada 14. septembra spriedums lietā C-249/97 *Gruber*, *Recueil*, I-5295. lpp.); brīvprātīga un atsaucama Ziemassvētku prēmija, ko izmaksā, lai veicinātu turpmāku darbu un lojalitāti uzņēmumam (1999. gada 21. oktobra spriedums lietā C-333/97 *Lewen*, *Recueil*, I-7243. lpp.), vai pārejas perioda pabalsts, ko maksā papildus atlaišanas pabalstam (spriedums 4. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Hlozek*).

40 — 1971. gada 25. maija spriedums lietā 80/70 *Defrenne I* (*Recueil*, 445. lpp., 6. punkts), 1987. gada 3. decembra spriedums lietā 192/85 *Newstead* (*Recueil*, 4753. lpp., 11. punkts), 1993. gada 22. decembra spriedums lietā C-152/91 *Neath* (*Recueil*, I-6935. lpp., 28. punkts), 2003. gada 23. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-4/02 un C-5/02 *Schönheit* un *Becker* (*Recueil*, I-12575. lpp., 56. punkts) un 2004. gada 30. marta spriedums lietā C-147/02 *Alabaster*, (*Recueil*, I-3101. lpp., 42. punkts). Skat. arī iepriekš minētā sprieduma lietā *Garland* 5. punktu, sprieduma lietā *Barber* 12. punktu un sprieduma lietā *Coloroll Pension Trustees* 77. punktu.

41 — Iepriekš minētie spriedumi lietā *Garland*, 10. punkts, lietā *Barber*, 20. punkts, un lietā *Lewen* 21. punkts.

42 — 1990. gada 27. jūnija spriedumā lietā C-33/89 *Kowalska* (*Recueil*, I-2591. lpp., 12. punkts) atgādināts, ka šis princips attiecas gan uz privātiem darba devējiem, gan valsts iestādēm.

ietverts princips, kas paredz "vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesiju jautājumos". Pirms tam Direktīvā 76/207 bija atzīts, ka šī vienlīdzība jāizsver katrā darba tiesisko attiecību posmā vai situācijā [43], jo tas skar ne tikai darba samaksu, bet arī Direktīvā konkrēti minēto pieeju darbam, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējas, kā arī darba apstākļus, tostarp atlaišanas kārtību [44]. Pēdējais no minētajiem aspektiem ir jāizprot paplašināti kā norāde uz visa veida darba tiesisko attiecību pārtraukšanu vai izbeigšanu neatkarīgi no tai pušu piešķirtā apzīmējuma, ieskaitot arī izbeigšanu, abpusēji vienojoties [45].

34. Īpaša uzmanība pievēršama pensionēšanās jautājumiem, jo Tiesa jau ir atzinusi, ka vecuma robežas noteikšana obligātai darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar uzņēmuma vispārīgo politiku, lai arī paredzot pensijas piešķiršanu, ietilpst iepriekš minētajā jēdzienā "atlaišana", un tādējādi "Direktīvas 79/7 7. panta 1. punkta a) apakšpunktā noteikto diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ var piemērot tikai pensionēšanās vecuma noteikšanai, lai piešķirtu vecuma un izdienas pensijas, un tās iespējamajām sekām attiecībā uz citiem pabalstiem sociālās nodrošināšanas jomā" [46].

3) Līdztiesība sociālo pabalstu jomā

35. Direktīvas 79/7 mērķis ir attiecināt šo principu uz tiesību aktos noteiktajās sistēmās paredzētajiem gadījumiem un riska situācijām — to pašu nodrošina arī Direktīva 86/378, taču attiecībā uz sociālā arodnodrošinājuma sistēmām [47].

36. Saskaņā ar judikatūru, pabalsts ietilpst Direktīvas 79/7 piemērošanas jomā vienīgi tādā gadījumā, ja tas ir aizsarglīdzeklis pret kādu no tās 3. panta 1. punktā minētajiem

43 — Durán López, F. La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976. No kopdarba: *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, Madride, 1990, 406. un turpm. lpp.

44 — 1993. gada 2. augusta spriedums lietā C-271/91 *Marshall II* (*Recueil*, I-4367. lpp., 19. punkts).

45 — 1982. gada 16. februāra spriedums lietā 19/81 *Burton* (*Recueil*, 554. lpp.) un 1986. gada 26. februāra spriedums lietā 151/84 *Roberts* (*Recueil*, 703. lpp.).

46 — 1986. gada 26. februāra spriedums lietā 152/84 *Marshall I* (*Recueil*, 723. lpp., 34. un 36. punkts) un spriedums iepriekš minētajā lietā *Roberts*, 34. un 35. punkts.

47 — Recio Laza, A. *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria*, La Ley, Madride, 1986. Skat. arī 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, Madride, 1999.

riskiem, ar kuriem tas ir tieši un faktiski saistīts [48].

C — *Diskriminācijas konstatēšana*

37. Iztrūkstot juridiskam definējumam, Tiesas izpratne par nevienlīdzīgu attieksmi visās trīs iepriekš minētajās jomās ir vienāda. Tā ir vairākkārt noteikusi, ka vienlīdzības nav gadījumā, kad salīdzināmos apstākļos tiek piemēroti atšķirīgi noteikumi vai atšķirīgos apstākļos tiek piemērots viens noteikums [49]. Lai veiktu pienācīgu izvērtējumu, jāpārliecinās, vai strīdīgie noteikumi rada mazāk labvēlīgas sekas attiecībā uz konkrēta dzimuma darba ņēmējiem [50]. Nav atļauta arī netieša diskriminācija, pieņemot regulējumu, kas, lai arī būdams formulēts neitrāli, faktiski kaitē krietni lielākam skaitam sieviešu nekā vīriešu, ja vien to neattaisno objektīvi iemesli, kas nav saistīti ar nevienlīdzīgu attieksmi atkarībā no dzimuma [51].

38. Šajā pēdējā ziņā tā ir uzsvērusi, ka ar vienlīdzīgas attieksmes principu nav nesaderīgi pasākumi, kas atbilst likumīgam sociālās politikas mērķim, kura sasniegšanai tie ir piemēroti un vajadzīgi [52], pie tādiem nepieskaitot budžeta apsvērumus pašus par sevi [53].

V — Prejudiciālā jautājuma analīze

39. Iepriekš izklāstītie apsvērumi šīs lietas apstākļos liek precīzi noteikt piemērojamo

48 — 1992. gada 4. februāra spriedums lietā C-243/90 *Smithson* (*Recueil*, I-467. lpp., 12. un 14. punkts), 1992. gada 16. jūlija spriedums apvienotajās lietās C-63/91 un C-64/91 *Jackson* un *Cresswell* (*Recueil*, I-4737. lpp., 15. un 16. punkts) un 1995. gada 19. oktobra spriedums lietā C-137/94 *Richardson* (*Recueil*, I-3407. lpp., 8. un 9. punkts). Piemērojot šos kritērijus, tika atzīts, ka direktīva būtībā neaptver, piemēram, sabiedriskā transporta braukšanas maksas samazinājumu gados vecākiem cilvēkiem (1996. gada 11. jūlija spriedums lietā C-228/94 *Atkins*, *Recueil*, I-3633. lpp.); papildu pabalstu personām, kam nepietiek līdzekļu savu vajadzību apmierināšanai (spriedums iepriekš minētajās lietās *Jackson* un *Cresswell*); summas, ko maksā, lai nodrošinātu ģimenes uzturēšanu bērnu augšanas laikā (1996. gada 10. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-245/94 un C-312/94 *Hoever unZachow*, *Recueil*, I-4895. lpp.); un priekšrocības attiecībā uz tādas vecuma pensijas sistēmām, kas piešķirta personām, kuras audzinājušas bērnus, vai tiesību iegūšanu uz pabalstiem saistībā ar nodarbinātības pārtraukumiem, kas radušies bērna audzināšanas dēļ (1994. gada 13. decembra spriedums lietā C-297/93 *Grau-Hupka*, *Recueil*, I-5535. lpp.). Turpretim ir atzīts, ka Kopienu tiesību norma aptver pabalstu, ko maksā par invalīda kopšanu (1986. gada 24. jūnija spriedums lietā 150/85 *Drake*, *Recueil*, I-1995. lpp.), kā arī atbalsta maksājumus pensijas vecumu sasniegušu personu apkures izmaksu segšanai ziemā (1999. gada 16. decembra spriedums lietā C-382/98 *Taylor*, *Recueil*, I-8955. lpp.).

49 — 1995. gada 14. februāra spriedums lietā C-279/93 *Schumacker* (*Recueil*, I-225. lpp., 30. punkts), 1996. gada 13. februāra spriedums lietā C-342/93 *Gillespie* u.c. (*Recueil*, I-475. lpp., 16. punkts) un 1998. gada 27. oktobra spriedums lietā C-411/96 *Boyle* u.c. (*Recueil*, I-6401. lpp., 39. punkts).

50 — 1999. gada 9. februāra spriedums lietā C-167/97 *Seymour-Smith* un *Pérez* (*Recueil*, I-623. lpp., 58. punkts) un 2003. gada 23. oktobra spriedums iepriekš minētajās lietās *Schönheit* un *Becker*, 69. punkts.

51 — 1993. gada 30. novembra spriedums lietā C-189/91 *Kirsammer-Hack* (*Recueil*, I-6185. lpp., 22. punkts), 1996. gada 6. februāra spriedums lietā C-457/93 *Lewark* (*Recueil*, I-243. lpp., 31. punkts), 1998. gada 17. jūnija spriedums lietā C-243/95 *Hill* un *Stapleton* (*Recueil*, I-3739. lpp., 34. punkts), 2001. gada 12. jūlija spriedums lietā C-189/01 *Jippes* (*Recueil*, I-5689. lpp., 129. punkts), 2003. gada 20. marta spriedums lietā C-187/00 *Kutz-Bauer* (*Recueil*, I-2741. lpp., 50. punkts) un spriedums iepriekš minētajā lietā *Rinner-Kühn*, 12. punkts, un spriedums lietā *RodríguezCaballero*, 32. punkts.

52 — 1992. gada 19. novembra spriedums lietā C-226/91 *Molenbroek* (*Recueil*, I-5943. lpp., 13. punkts) un 2000. gada 6. aprīļa spriedums lietā C-226/98 *Jørgensen* (*Recueil*, I-2447. lpp., 41. punkts).

53 — 1994. gada 24. februāra spriedums lietā C-343/92 *Roks* u.c. (*Recueil*, I-571. lpp., 35. punkts), iepriekš minētais 2000. gada 6. aprīļa spriedums lietā *Jørgensen*, 42. punkts, un 2003. gada 23. oktobra spriedums lietās *Schönheit* un *Becker*, 85. punkts.

Savienības tiesību normu, izpētīt iespējamo diskriminējošas attieksmes esamību un gadījumā, ja tā tiek konstatēta, pārbaudīt, vai tā ir attaisnojama.

A — *Piemērojamo Kopienu tiesību normu noteikšana*

40. Prejudiciālais jautājums skar Itālijas nodokļu tiesisko regulējumu attiecībā uz atlīdzību darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā. Strīds ir nevis par saņemto summu vai pensionēšanās vecumu, bet gan par apstākli, ka sievietēm ir vieglāka nodokļu nasta.

41. Tādējādi noteikumi par vienlīdzīgu darba samaksu nav ņemami vērā, jo nodokļu maksātāju maksātās fizisku personu ienākuma nodokļa summas atalgojumā neietilpst, neņemot vērā iepriekš minētā jēdziena plašo izpratni Kopienu tiesībās, jo darba devējs tās nemaksā saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām. Turklāt, raugoties no pretējās puses, nav uzskatāms arī, ka tās, pamatojoties uz šāda veida saikni, maksā valsts. Tādējādi no EKL 141. panta 1. un 2. punkta un Direktīvas 75/117, kā arī to interpretējošās judikatūras izmantošanas būtu jāatsakās.

42. Turklāt pienākumi attiecībā pret nodokļu iestādēm neietilpst sociālā nodrošinājuma jomā neatkarīgi no tā, vai tas skar obligātā vai arodnodrošinājuma sistēmu. Tas apstāklis, ka daži obligātie maksājumi ir noteikti sociālu mērķu sasniegšanai, tos nepadara par aizsargpasākumiem pret riskiem. Tādēļ nav iespējams atsaukties uz Direktīvu 79/7.

43. Vēl atliek izvērtēt, vai vērā ir ņemama Direktīva 76/207, kas, kā esmu minējis, vienlīdzīgu attieksmi paplašināti attiecina uz praktiski visiem darba dzīves aspektiem, it īpaši darba apstākļiem, tostarp darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

44. Principā, lai arī iepriekš minētais tiesiskais regulējums biežāk der, lai reaģētu pret diskrimināciju no darba devēja puses, to attiecina arī uz diskrimināciju, kas izriet no darba koplīgumiem vai pašas valsts darbības, kuras uzdevumu starpā ietilpst atcelt normatīvos un administratīvos aktus, kas veicina, atbalsta vai rada nevienlīdzīgu attieksmi.

45. Atlīdzība, ko darba ņēmēji saņem, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar uzņēmumu, tiek aplikta ar nodokli saskaņā ar attiecīgajiem nodokļu pasākumiem, no kuriem ir atkarīga galīgā summa. Tādēļ valstu nodokļu sistēmas skar minētās direktīvas noteikumi, neņemot vērā to, ka tās var skart arī citi noteikumi.

B — *Sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu izmaksājamajai atlīdzībai piemērojamais nodokļu režīms*

46. Republikas prezidenta Dekrētā Nr. 917 ir noteikta nodokļa likme, kas piemērojama pabalstiem saistībā ar darba tiesisko attiecību brīvprātīgu izbeigšanu, paredzot samazinātas likmes piemērošanu 50 gadu vecumu sasniegušām sievietēm un 55 gadu vecumu sasniegušiem vīriešiem.

47. Darba ņēmēji saņem šo nodokļa priekšrocību vienā vai otrā vecumā atkarībā no sava dzimuma. Šādi tiek radīta nevienlīdzīga attieksme par labu sievietēm, jo, sasniedzot tādu pašu vecumu kā vīrieši, viņas par papildu atlīdzību, kas saņemta saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darba devēju, valsts kasē iemaksā mazāk, tādējādi saņemdamas lielāku neto summu.

48. Tādā situācijā nonāca P. Vergāni, kam, ar nodokli apliekamā notikuma laikā esot sasniegušam 51 gadu vecumu, tika liegta nodokļu priekšrocība, kuru būtu īstenojusi tā paša uzņēmuma darbiniece tādos pašos apstākļos.

49. Šā vienlīdzības principa pārkāpuma konstatācija liek izvērtēt, vai ir kādi apstākļi, kas to attaisno.

C — *Nevienlīdzīgas attieksmes attaisnojums*

1) Priekšlaicīgas pensionēšanās vecums

50. Itālija mēģina attaisnot diskriminējošo valsts tiesību normu, pamatojot to ar priekšlaicīgas pensionēšanās vecuma regulējumu, kas 1981. gada 23. aprīļa likumā noteikts attiecīgi 55 un 50 gados, atkarībā no tā, vai par grūtībās nonākušiem atzīto uzņēmumu darbinieki ir vīrieši vai sievietes. Tomēr šī saistība, lai arī tā ir acīmredzama, nepamato minēto diskrimināciju, jo:

Pirmkārt, strīds šajā lietā ir nevis par atšķirīgu vecuma ierobežojumu saistībā ar darba tiesisko attiecību priekšlaicīgu izbeigšanu, bet gan par to, ka iepriekš minētā atšķirība skar nodokļu jomu.

Otrkārt, netiek ņemtas vērā citas darba tiesisko attiecību izbeigšanas iespējas. Itālijas Republika apgalvo, ka prezidenta Dekrēta Nr. 917 17. panta 4.a punktā paredzētā nodokļu priekšrocība esot piemērojama vienīgi 1981. gada 23. aprīļa likumā noteiktajos gadījumos. Tomēr 17. panta 4.a punktā, tuvāk neprecizējot, norādīts uz "darba tiesisko attiecību izbeigšanu, lai veicinātu to, ka [..] izbeidz darba attiecības pēc pašu vēlēšanās", savukārt likums ir piemērojams gadījumos, kad tas tiek darīts grūtībās nonākušos uzņēmumos.

51. Proti, pretēji tam, ko apgalvo Komisija, nodokļu režīms atspoguļo priekšlaicīgas pensionēšanās vecuma atšķirību vienīgi 1981. gada likumā paredzētajos gadījumos, kas neietver visas iespējamās situācijas, tostarp P. Vergāni situāciju.

2) Valsts sociālā politika

52. Judikatūrā ir konsekventi atkārtots, ka dalībvalstīm ir plaša diskrecionārā vara, izvēloties piemērotus līdzekļus savu mērķu sasniegšanai šajā jomā [54]. Tādēļ kārtība, ko kāda valsts noteikusi, ņemot vērā savas vajadzības un intereses, var attaisnot to, ka sievietes beidz strādāt agrāk nekā vīrieši, šādā gadījumā piemērojot Direktīvu 79/7, it īpaši tās 7. pantu, kas ļauj no tās darbības jomas izslēgt pensionēšanās vecuma noteikšanu, lai piešķirtu pensijas un citus no šādas iespējamības atkarīgus pabalstus.

53. Tomēr iepriekš minētajā noteikumā paredzētais izņēmums, kā jau esmu norādījis, "aprobežojas ar diskrimināciju, kas pastāv citās pabalstu sistēmās un kas ir nepieciešami un objektīvi saistīta ar šo vecuma atšķirību", kas rodas, kad tiek apdraudēts sociālā nodrošinājuma sistēmas finansiālais līdzsvars vai saskaņotība starp vecuma pensiju un citu pabalstu sistēmām [55]. Tādējādi strīds ir par to, ka nodokļu atlaides piešķiršana ir saistīta ar atšķirīgu darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdi.

54. Turklāt, kā esmu atzīmējis jau iepriekš, minētā direktīva šīs lietas apstākļos nav piemērojama.

55. Jānoskaidro arī tas, vai no priviliģētās likmes labumu gūst sievietes. Ņemot vērā valsts tiesību normas kontekstu, ir grūti atzīt, ka tās mērķis būtu nostādīt labvēlīgākā stāvoklī sieviešu dzimuma darba ņēmējas vai novērst kaitējuma nodarīšanu tām, mudinot tās izbeigt savas darba tiesiskās attiecības agrāk. Ja ar nodokļa atlaidi tiktu mēģināts panākt, lai visi darbinieki saņemtu vienādus ienākumus, varētu atsaukties uz spriedumu lietā *Birds Eye Walls*, saskaņā ar kuru nevienlīdzīga attieksme būtu pienācīgi attaisnota ar šādu mērķi. Tomēr trūkst

54 — 1995. gada 14. decembra spriedums lietā C-317/93 *Nolte* (*Recueil*, I-4625. lpp., 33. punkts), spriedums lietā C-444/93 *Megner* un *Scheffel* (*Recueil*, I-4741. lpp., 29. punkts) un 1999. gada 9. septembra spriedums lietā C-281/97 *Krüger* (*Recueil*, I-5127. lpp., 28. punkts).

55 — 1993. gada 30. marta spriedums lietā C-328/91 *Thomas* u.c. (*Recueil*, I-1247. lpp., 20. punkts), 1995. gada 11. augusta spriedums lietā C-92/94 *Graham* u.c. (*Recueil*, I-2521. lpp., 11. punkts), 1997. gada 30. janvāra spriedums lietā C-139/95 *Balestra* (*Recueil*, I-549. lpp., 33. punkts), 2000. gada 23. maija spriedums lietā C-104/98 *Buchner* u.c. (*Recueil*, I-3625. lpp., 25. punkts) un 2004. gada 4. marta spriedums lietā C-303/02 *Haackert* (*Recueil*, I-2195. lpp., 30. punkts).

vajadzīgo datu, lai konstatētu iepriekš minētā nolūka esamību un tādējādi to, ka lietas apstākļi ir tādi paši [56].

3) Saimnieciskie apsvērumi

56. Visbeidzot, jānoskaidro, vai ar apstrīdēto nevienlīdzīgo attieksmi tiek aizsargātas saimnieciskās vai finansiālās intereses, kā to apgalvo Komisija.

57. Šāda iespējamība nav saskatāma, jo saskaņā ar spriedumu iepriekš minētajā lietā *Roks* u.c., kaut arī budžetāra rakstura apsvērumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt sociālās aizsardzības pasākumu, ko tā vēlas pieņemt, raksturu vai apjomu, tie tomēr paši par sevi neveido mērķi, uz kura sasniegšanu šī politika ir vērsta, un tādējādi nevar attaisnot viena dzimuma diskrimināciju (35. punkts) [57].

58. Turklāt ar to nav aizbildinājusies pat attiecīgā dalībvalsts [58].

D — *Slēdziens*

59. No iepriekš izklāstītā izriet, ka nodokļa, ar ko apliek darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā maksājamo atlīdzību, samazinājums, ko vīriešiem un sievietēm piemēro atšķirīgos vecumos, ir pretrunā Direktīvas 76/207 2. panta 1. punktam un 5. panta 1. punktam, un šo diskrimināciju neattaisno objektīvs iemesls, kas nav saistīts ar darba ņēmēju dzimumu.

60. Šis pats secinājums izdarāms arī, hipotētiski atsaucoties uz vienlīdzīgas darba samaksas principu tajā izpratnē, kādu tam daudzkārt piešķirusi Tiesa kopš sprieduma minētajā lietā *Barber*, norādīdama, ka atšķirīgas vecuma robežas noteikšana atkarībā no dzimuma saistībā ar uzņēmuma izmaksāto pabalstu piešķiršanu vai aprēķinu, ir pretrunā EKL 141. pantam, pat ja atšķirīgā attieksme ir pamatota uz attiecīgajiem pensionēšanās vecumiem, kas paredzēti valsts pensiju sistēmā [59]. Šo vērtējumu var pilnīgi attiecināt uz nodokļu režīmu, ko piemēro jebkurai atlīdzībai.

56 — 1993. gada 9. novembra spriedums lietā C-132/92 *Birds Eye Walls* (*Recueil*, I-5579. lpp.).

57 — Šajā kontekstā skat. 2005. gada 10. marta spriedumu lietā C-196/02 *Nikoloudi* (Krājums, I-1789. lpp., 53. punkts) un 2003. gada 20. marta spriedumu iepriekš minētajā lietā *Kutz-Bauer*, 59. punkts.

58 — Arī tiesas sēdē, atbildot uz manis tai uzdoto jautājumu, Komisija nedz precizēja šo apgalvojumu, nedz to apliecināja ar konkrētiem pierādījumiem, uzsverot vienīgi Itālijas tiesiskā regulējuma neitrālo raksturu.

59 — Cita starpā skat. 1993. gada 14. decembra spriedumu lietā C-110/91 *Moroni* (*Recueil*, I-6591. lpp., 10. un 20. punkts) un 1994. gada 28. septembra spriedumu lietā C-408/92 *Smith* u. c. (*Recueil*, I-4435. lpp., 11. punkts).

VI — Secinājumi

61. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Commissione tributaria provinciale di Novara* (Itālija) uzdoto prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

"Kopienu tiesības, konkrēti Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, iestājas pret to, ka nodokļu samazinājums, apliekot summas, kas saņemtas sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos nolūkā veicināt brīvprātīgu aiziešanu pensijā, attiecas uz sieviešu dzimuma darba ņēmējām, kas sasniegušas 50 gadu vecumu, un uz vīriešu dzimuma darba ņēmējiem attiecas vienīgi tad, kad viņi ir sasnieguši 55 gadu vecumu."