GENERALINIO ADVOKATO DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER IŠVADA,

pateikta 2005 m. gegužės 12 d. [1]

1. Šiuo prašymu priimti prejudicinį sprendimą Navaros provincijos mokesčių teismas (Italija) (*Commissione tributaria provinciale di Novara*) siekia išsiaiškinti, ar EB 141 straipsnis arba Direktyva 76/207/EB [2] draudžia nacionalinės teisės nuostatą, pagal kurią vyrams ir moterims taikoma skirtinga mokesčių sistema pagal jų amžių, kiek tai susiję su išmoka, darbdavio mokama dėl darbo santykių nutraukimo.

I — Teisinis pagrindas

A — *Bendrijos teisės nuostatos*

1. EB 141 straipsnis

2. Ši nuostata įtvirtina, kad:

„1. Kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį.

2. Šiame straipsnyje „užmokestis“ – tai įprastas bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad:

a) užmokestis už tą patį vienetinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą;

1 — Originalo kalba: ispanų.

2 — 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40); iš dalies pakeista 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB (OL L 269, p. 15), kuri įsigaliojo 2002 m. spalio 5 dieną.

b) valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas.

3. Taryba 251 straipsnyje nustatyta tvarka, pasikonsultavusi su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, imasi priemonių užtikrinti, kad būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principas, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.

4. Siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas."

3. Šias pagrindines nuostatas sustiprina įvairūs antrinės teisės aktai, kaip antai 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo [3] ir jau minėta Direktyva 76/207, kurių taikymo sritys yra nesuderinamos [4].

2. Direktyva 76/207

4. 1 straipsnyje pabrėžiama, kad direktyvos tikslas – valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų, o tam tikrais atvejais – ir socialinės apsaugos atžvilgiu [5]. Pagal 2 straipsnio 1 dalį tai reiškia, kad „negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties".

3 — OL L 45, p. 19.

4 — 2003 m. rugsėjo 11 d. Sprendimas *Steinicke* (C-77/02, Rink. p. I-9027, 48–51 punktai). Generalinė advokatė J. Kokott tokią nuomonę pateikia ir savo išvadoje byloje *Wippel* (2004 m. spalio 22 d. Sprendimo, C-313/02, Rink. p. I-9483, 64 punktas) ir byloje *Hlozek* (2004 m. gruodžio 9 d. Sprendimo, C-19/02, Rink. p. I-11491, 96 ir 97 punktai).

5 — J. Cabeza Pereira „El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión", *Revista española de derecho del trabajo*, Nr. 104, 2001 m. kovo–balandžio mėn., p. 211, 65 išnašoje pažymi, kad ši direktyva pateikia mažiau gairių nei 1958 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminavimo darbe ir profesinėje veikloje.

5. Pagal 5 straipsnio 1 dalį vienodo požiūrio principo taikymas „darbo sąlygų, įskaitant nuostatas, reglamentuojančias atleidimą iš darbo, atžvilgiu reiškia, kad vyrams ir moterims garantuojamos vienodos sąlygos be jokios diskriminacijos dėl lyties"; 2 dalis reikalauja, kad valstybės narės imtųsi priemonių, būtinų užtikrinti, kad:

„a) būtų panaikinti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui;

b) būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis arba būtų pakeistos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, kurios yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, individualias darbo sutartis, įmonių vidaus taisykles arba taisykles, reglamentuojančias savarankišką verslą ir profesijas;

c) būtų peržiūrėti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui, jeigu rūpinimasis apsauga, dėl kurio jie buvo priimti, nebėra pagrįstas; ir, kai tokios nuostatos yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, darbuotojai ir administracija būtų paraginti pakeisti atitinkamas nuostatas" [6].

6. Pagal 1 straipsnio 2 dalį, kad būtų užtikrintas laipsniškas vienodo požiūrio principo įgyvendinimas socialinės apsaugos srityje, Taryba Komisijos siūlymu turi priimti nuostatas, „apibrėžiančias šio principo esmę, apimtį ir taikymo tvarką"; tokias nuostatas įtvirtina Direktyva 79/7/EEB [7].

3. Direktyva 79/7

7. Pagal jos 3 straipsnio 1 dalį ši direktyva taikoma įstatymų nustatytoms socialinės apsaugos sistemoms, kurios numato apsaugą ligos, invalidumo, senatvės, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų bei nedarbo atvejais, taip pat socialinės paramos sistemai tiek, kiek ji papildo arba pakeičia šias sistemas. 3 straipsnio 2 dalis numato, kad

6 — Cituota Direktyva 2002/73 panaikino šį reikalavimą, bet jo turinį galima numanyti iš naujos 3 straipsnio redakcijos, nes 3 straipsnio 1 dalies c punktas nustato, kad jos nuostatos bus taikomos dėl „įdarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat darbo užmokesčio, kaip numatyta Direktyvoje 75/117/EEB", o pagal 3 straipsnio 2 dalies a punktą valstybėms narėms lieka atsakomybė užtikrinti, kad „būtų panaikinti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui".

7 — 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL L 6, p. 24).

direktyva nėra taikoma nuostatoms, susijusioms su maitintojo netekimo išmokomis arba šeimos išmokomis, išskyrus šeimos išmokas, kurios skiriamos didinant numatytas išmokas [8].

8. 4 straipsnis nustato, kad vienodumo tikslais neturi būti jokios lyčių diskriminacijos, tiesioginės arba netiesioginės, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties ir ypač susijusios su:

— „socialinės apsaugos sistemų taikymo apimtimi ir galimybių naudotis jomis sąlygomis,

— įsipareigojimu mokėti įmokas ir įmokų dydžio apskaičiavimu,

— įsipareigojimu mokėti įmokas ir įmokų dydžio apskaičiavimu,

— išmokų apskaičiavimu <...>"

9. 5 straipsnis reikalauja, kad valstybės narės imtųsi „būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų panaikinti bet kokie įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui". Tačiau 7 straipsnio 1 dalis leidžia nukrypti nuo Bendrijos priemonių „nustatant pensinį amžių senatvės ir ištarnauto laiko pensijoms gauti ir su tuo susijusias galimybes gauti kitas išmokas" (7 straipsnio 1 dalies a punktas), taip pat nustatant kitas lengvatas ir išmokas.

B — *Italijos teisės nuostatos*

10. Pagal 1939 m. liepos 6 d. Įstatymo Nr. 1272 9 straipsnį, iš dalies pakeistą 1952 m. balandžio 4 d. Įstatymo Nr. 218 2 straipsniu [9], darbuotojams vyrams suteikiama teisė į pensiją nuo 60 metų, o darbuotojoms moterims – nuo 55 metų, nors pagal 1 straipsnį ir 1992 m. gruodžio 30 d. Įstatyminio dekreto Nr. 503 priedo lentelę [10] amžius buvo padidintas atitinkamai iki 65 ir 60 metų.

8 — Priėmus 1986 m. liepos 24 d. Tarybos direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose (OL L 225, p. 40), kuri buvo iš dalies pakeista 1996 m. gruodžio 20 d. Tarybos direktyva 96/97/EB (OL L 46, 1997, p. 20), buvo užbaigtas šio klausimo reglamentavimas.

9 — „Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti", GURI, Nr. 89 paprastasis priedas, 1952 m. balandžio 15 d.

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 paprastasis priedas, 1992 m. gruodžio 30 d.

11. 1981 m. balandžio 23 d. Įstatymas Nr. 155 [11] leidžia įmonių, kurias Tarpžinybinis pramonės politikos koordinavimo komitetas (*Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale*) pripažino atsidūrusias krizėje, darbuotojams (vyrams sulaukus 55 metų, o moterims – 50 metų amžiaus) anksčiau išeiti į pensiją.

12. 1986 m. gruodžio 22 d. Respublikos prezidento dekretas Nr. 917 [12] reglamentuoja sumų, gaunamų dėl darbo santykių nutraukimo, mokestinę sistemą pagal programas, kuriomis siekiama skatinti išėjimą iš darbo darbuotojo prašymu, ir numato skirtumus tarp lyčių. 1997 m. rugsėjo 2 d. Įstatyminiu dekretu Nr. 314 įtraukta 17 straipsnio 4a dalis [13] numato:

„Siekiant paskatinti darbuotojas moteris, sulaukusias 50 metų, o vyrus – 55 metų, nutraukti darbo santykius darbuotojo prašymu, [14] 16 straipsnio 1 dalies a punkte numatytoms [15] darbo santykių nutraukimo atveju mokamoms išmokoms nustatomas 50 % mažesnis mokestis nei išmokoms, gaunamoms pasibaigus darbo santykiams ir kitoms 16 straipsnio 1 dalies a punkte išvardytoms išmokoms ir sumoms."

II — Bylos faktinės aplinkybės, pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

13. P. Vergani pasinaudojo savo darbdavio *Chubb Insurance Company S.A.* sukurta išėjimo iš darbo darbuotojo prašymu tvarka. 2001 m. lapkričio 14 d., sulaukęs 51 metų, jis atsistatydino, gaudamas 751 000 000 ITL (387 859,13 euro) kompensaciją, iš kurios buvo išskaičiuotas 33,95 % fizinių asmenų pajamų mokestis.

11 — „Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica", GURI, Nr. 114 paprastasis priedas, 1981 m. balandžio 27 d.

12 — „Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi", GURI, Nr. 302 paprastasis priedas, 1986 m. gruodžio 31 d.

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 paprastasis priedas, 1997 m. rugsėjo 19 d.

14 — Italų kalba suformuluota taip: „<...> al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori <...>"

15 — Ši dalis numato: „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. Italijos finansų ministerijos mokesčių inspekcija (*Agencia Entrate Ufficio Arona*) atmetė P. Vergani prašymą sumažinti pajamų mokesčio tarifą 50 % ir grąžinti 70 757,22 euro sumą bei palūkanas, nes mokestinė lengvata taikoma vyresniems nei 55 metų darbuotojams vyrams.

15. Šis sprendimas buvo apskųstas *Commissione tributaria provinciale di Novara*, kuris sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė Teisingumo Teismui tokį klausimą:

„Ar Respublikos Prezidento dekreto Nr. 917/86 17 straipsnio 4a dalis, tomis pačiomis sąlygomis suteikianti lengvatą, nustatant skatinamosioms išmokoms už darbo santykių nutraukimą darbuotojų prašymu ir išeitinėms išmokoms, mokamoms nutraukus darbo santykius, apmokestinimą perpus mažesniu tarifu, darbuotojoms moterims, sulaukusioms 50 metų, o darbuotojams vyrams – 55 metų, prieštarauja EB 141 straipsniui (buvęs EB sutarties 119 straipsnis) bei Direktyvai 76/207/EEB arba bet kuriuo atveju įtvirtina šiomis normomis uždraustą nevienodą požiūrį į vyrus ir moteris?"

III — Procesas Teisingumo Teisme

16. Per EB Teisingumo Teismo statuto 20 straipsnyje numatytą terminą rašytines pastabas pateikė P. Vergani, Italijos vyriausybė ir Komisija.

17. 2005 m. balandžio 14 d. posėdyje P. Vergani atstovai ir Komisijos atstovas pateikė žodines pastabas.

IV — Skirtingų lyčių darbuotojų lygybė Sąjungoje

18. Siekiant palengvinti atsakymą į pateiktą prejudicinį klausimą, pirmiausia reikia aptarti keletą draudimo diskriminuoti darbo srityje [16] aspektų: pradedant nuo Sutarčių nuostatų, pagrindinių draudimo teiginių ir

16 — M. L. Para Balaguer Callejón: „Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, Nr. 1, 2004 m. sausio–birželio mėn., p. 383, nurodoma, kad Europiniai teisės aktai šioje srityje dažnai yra pažangesni už kai kurių valstybių teisės aktus, ypač darbo srityje.

baigiant konkrečiais kriterijais, pagal kuriuos nustatomas Bendrijos teisę pažeidžiančios diskriminacijos buvimas.

A — *Pirminė teisė*

19. Praėjusio amžiaus šeštajame dešimtmetyje teisinė moterų padėtis Europoje skyrėsi nuo jų padėties per istorijos amžius, kai jos nebuvo tinkamai pripažįstamos. Pavyzdžiui, Fray Luis de León savo kūrinyje *La perfecta casada* teigė, kad moteris iš prigimties yra „silpnesnė ir labiau pažeidžiama už bet kurį kitą gyvą sutvėrimą, o pagal polinkius ir įpročius trapi bei išranki" (*flaca y deleznable más que otro animal y de su costumbre e ingenio quebradiza y melindrosa*) [17]. Tačiau XVI amžiuje buvo ir kitokių nuomonių, tvirtinančių, kad tai netiesa, tarp kurių įtaigiausia yra Šv. Teresės Avilietės, kuri savo *Camino de perfección* rašė: „Vis dėlto Viešpatie, esi teisingas Teisėjas, ne toks, kaip kiti teisėjai pasaulyje, kurie vis dėlto būdami vyrai ir Adomo sūnūs, atsisako pripažinti moters dorybes esant kažkuo daugiau nei įtartinomis" (*No lo creo yo, señor, de vuestra bondad y justicia, que sois justo juez y no como los jueces de este mundo, que como son hijos de Adán y, en fin, todos varones, no hay virtud de mujer que no tengan por sospechosa*) [18].

20. Tuo metu, kai buvo įsteigtos Europos Bendrijos, lyčių lygybės principas turėjo įvairių trūkumų, kurie buvo panaikinti nuolatinio tobulinimo proceso metu [19].

21. Atsižvelgiant į tai, kad Steigimo sutarčių tikslas buvo prekybos skatinimas, jos tiesiogiai nenagrinėjo šių klausimų. Pagrindinės nuostatos buvo skirtos tam, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl pilietybės (buvęs EB sutarties 48 straipsnis) ir kad būtų užtikrinama jų socialinė apsauga (buvęs EB sutarties 51 straipsnis) laisvo gamybos faktorių judėjimo kontekste. Kelios nuostatos, kurios pripažino būtent su darbo santykiais susijusias teises, pavyzdžiui, vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį (buvęs EB sutarties 119 straipsnis), buvo skirtos išvengti „socialinio dempingo", kuris galėtų iškraipyti konkurenciją tarp valstybių narių [20], nors buvo užsiminta ir apie būtinybę skatinti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas taip, kad šio proceso metu būtų pasiekta lygybė (buvęs EB sutarties 117 straipsnis), taip pat buvo

17 — Fray Luis de León: „La perfecta casada", Javier San José Lera (red.), Espasa Calpe, col. Austral, Madridas, 1992, p. 86.

18 — Šv. Teresė Avilietė: „Camino de perfección", María Jesús Mancho Duque (red.), Espasa Calpe, col. Austral, Madridas, 1996, p. 81, 170 išnaša, kurioje nurodoma *Códice de El Escorial*.

19 — Žr. J. López López ir C. Chacartegui Jávega: „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, p. 5 ir paskesni.

20 — D. Ordóñez Solís: „La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho europeo", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Consejo General del Poder Judicial, Madridas, 1999, p. 44.

įsteigtas Europos Socialinis Fondas (buvę EB sutarties 123 ir paskesni straipsniai) [21].

22. Ši proceso pradžioje nustatyta prioritetų tvarka paaiškina, kokios ribotos buvo Bendrijos iniciatyvos šioje srityje, kuri iš esmės buvo skirta palengvinti darbuotojų judėjimą ir suderinti apsaugos mechanizmus. Tačiau aštuntajame dešimtmetyje buvo paliesti ir kiti klausimai bei priimtos nuostatos, susijusios su vienodu darbo užmokesčiu (Direktyva 75/117), įsidarbinimu, profesiniu mokymu, pareigų paaukštinimu ir darbo sąlygomis (Direktyva 76/207) bei socialine apsauga (Direktyva 79/7).

23. Suvestinis Europos aktas [22] tiesiogiai nebuvo susijęs su lygybe darbo srityje, tačiau įtvirtino pagrindines teisės aktų priėmimo nuostatas, skirtas pagerinti darbo aplinką bei darbuotojų sveikatą ir saugumą (buvęs EB sutarties 118 A straipsnis), sukūrė Struktūrinius fondus siekiant ekonominės ir socialinės sanglaudos (buvęs EB sutarties 130 A straipsnis ir kt.), taip pat skatino dialogą šioje srityje (buvęs EB sutarties 118 B straipsnis).

24. Europos Sąjungos sutartimi [23] Bendrija įgijo savarankišką identitetą, nesusijusį su ekonomine politika, nes vienas iš Sąjungos ir Bendrijos tikslų yra skatinti socialinę pažangą bei aukšto lygio užimtumą ir socialinę apsaugą (atitinkamai buvęs ES sutarties B straipsnis ir EB sutarties 2 straipsnis), nors svarbiausios naujovės buvo įtrauktos į Protokolą dėl socialinės politikos (kurio Jungtinė Karalystė nepasirašė), kuris buvo paremtas 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija [24] ir prie kurio pridėtas susitarimas šiuo klausimu, kur paminėtos lygios galimybės ir vienodas požiūris (2 straipsnio 1 dalis).

25. Amsterdamo sutartis [25] sustiprina šį principą, jį įvardydama kaip vieną iš Bendrijos, kuri „įkurdama bendrąją rinką bei Ekonominę ir pinigų sąjungą ir įgyvendindama 3 bei 4 straipsniuose nurodytas bendros politikos kryptis arba veiklą", kelia sau uždavinį

21 — M. Rocella ir T. Treu: „Diritto del Lavoro della Comunità Europea", 2 leidimas, Ceadm, Paduva, 1995; M. Colina, J. M. Ramírez ir T. Sala Franco: „Derecho Social Comunitario", 2 leidimas, Tirant lo Blanch, Valensija, 1995; A. V. Sempere Navarro, F. J. Biurrun Abad, L. Meléndez Morillo-Velarde ir A. I. Pérez Campos knygos *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, prologe Aranzadi, Pamplona, 2002, p. 21–30.

22 — OL L 169, 1987, p. 1.

23 — OL C 191, 1992, p. 1.

24 — KOM (89) 471 galutinis.

25 — Sutartis, keičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir kai kuriuos susijusius dokumentus, pasirašyta Amsterdame 1997 m. spalio 2 d. (OL C 340, 1997, p. 1).

skatinti <...> vyrų ir moterų lygybę <...>" (2 straipsnis)[26], tikslų. Principas dar kartą buvo patvirtintas įterpiant į 3 straipsnį naują dalį, pagal kurią visose šiame straipsnyje nurodytose veiklos srityse Bendrija siekia pašalinti moterų ir vyrų nelygybės apraiškas bei diegti jų lygybę[27]. Taip pat į EB sutartį buvo inkorporuotas Susitarimas dėl socialinės politikos, kurio turinys yra praplėstas ir suteikiama didesnė galia. Labai reikšmingas yra aiškus pagrindinių socialinių teisių pripažinimas (EB 136 straipsnis), ypač pabrėžiant darbuotojų vyrų ir moterų lygybę.

26. Šių nuostatų fone Nicos sutartis[28], kuri šiuo metu yra naujausias Europos projekto papildymas, nagrinėja tokius aspektus kaip kova su socialine atskirtimi.

27. Svarbesnė yra Europos Sąjungos pagrindinių teisų chartija, 2000 m. gruodžio 7 d. paskelbta Nicos Europos Taryboje, nes, nenagrinėjant su jos teisine prigimtimi susijusios polemikos, ji turėjo didelę įtaką teisės aktams, planuotiems ir priimtiems po jos paskelbimo.

28. Galiausiai Sutartis dėl Konstitucijos Europai[29] lygybę priskiria prie vertybių, kuriomis Europos Sąjunga yra grindžiama, taip pat atskirai pamini „moterų ir vyrų" lygybę (I-2 straipsnis); joje deklaruojama, kad Sąjunga „kovoja su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei skatina socialinį teisingumą ir apsaugą, moterų ir vyrų lygybę <...>" (I-3 straipsnio 3 dalies antroji pastraipa). Pagrindinėms teisėms skirtame skyriuje nurodoma, kad „visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą", tačiau šis principas „nekliudo laikytis ir imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai" (II-83 straipsnis). Socialinę politiką reglamentuojančiose nuostatose yra ir kitų įrodymų: Sutartyje numatyta, kad Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą, skirtą „moterų ir vyrų lygių galimybių darbo rinkoje ir vienodo požiūrio darbe" užtikrinimui (III-210 straipsnio 1 dalies i punktas), taip pat reikalaujama, kad valstybės užtikrintų, jog būtų „taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį", joms leidžiama „toliau taikyti arba nustatyti priemones, numatančias konkrečias lengvatas,

26 — Rodríguez-Piñero ir M. Bravo-Ferrer: „Igualdad de género y políticas comunitarias", *Relaciones Laborales*, Nr. 6, 2000, p. 3 ir paskesni.

27 — S. Anot Leclerc: „L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental", bendrame leidinyje *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Briuselis, 1999, p. 215 ir 216; ši nauja nuostata išplečia principo taikymo sritį už socialinio konteksto ribų, suformuluodama jį kaip pozityvų įpareigojimą, o ne tik kaip diskriminacijos draudimo išvedinį.

28 — OL C 80, 2001, p. 1.

29 — OL C 310, 2004, p. 1.

padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės karjeros sąlygas"; taip pat joje numatyta, kad Europiniai įstatymai arba pagrindų įstatymai nustato priemones, skirtas užtikrinti, kad nebūtų taikomi skirtumai „užimtumo bei profesinės veiklos srityje" ir užmokesčio srityje (III-214 straipsnis).

B — *Turinys*

29. „Diskriminacijos dėl lyties panaikinimas" yra viena iš pagrindinių teisių [30], kuri tiek kiekybės, tiek kokybės prasme tapo svarbiu Bendrijos socialinės politikos aspektu [31]. Ji turi daugiausia įtakos trijose srityse: darbo užmokesčio, įsidarbinimo, profesinės karjeros ir darbo sąlygų bei socialinės apsaugos [32].

1) Vienodo darbo užmokesčio principas

30. Šis postulatas, kuris yra „vienas iš Bendrijos pagrindų" [33], yra akivaizdi darbuotojų vyrų ir moterų diskriminacijos draudimo išraiška [34]. Tai pripažįstama EB 141 straipsnyje, kurio ekonominis turinys, skirtas konkurencijos iškraipymams panaikinti tarp skirtingose valstybėse narėse įsteigtų įmonių, tik papildo šią nuostatą pagrindžiančią socialinę temą [35]. Savo išvadose byloje *Mayer* 32 punkte [36] jau išreiškiau nuomonę, kad teisės aktuose yra įtvirtina nuostata, neįprasta tarptautinei sutarčiai. Pirma, ji atspindi socialinį idealą ir būdą (nors ir netiesioginį) Sąjungos darbo politikai suderinti. Antra, ji pati nustato teisinę rezultato pareigą [37] ir socialinį tikslą. Jos

30 — 1978 m. birželio 15 d. Sprendimas *Defrenne III* (149/77, Rink. p. 1365, 12 punktas); tuo pačiu klausimu žr. 2002 m. gruodžio 12 d. Sprendimą *Rodríguez Caballero* (C-442/00, Rink. p. I-11915, 32 punktas).

31 — T. Pérez del Río: „Una aproximación al derecho social comunitario", *Tecnos*, Madridas, 2000, p. 87.

32 — A. Montoya Melgar, J. M. Galiana Moreno ir A. V. Sempere Navarro: „Derecho Social Europeo",*Tecnos*, Madridas, 1994, ypač antrasis skyrius: „La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", p. 49 ir paskesni.

33 — 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimas *Defrenne II* (43/75, Rink. p. 455, 12 punktas).

34 — B. Quintanilla Navarro: „Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo", *Marcial Pons*, Madridas, 1996, p. 63–168.

35 — 2000 m. vasario 10 d. Sprendimas *Schröder* (C-50/96, Rink. p. I-743, 57 punktas).

36 — 2005 m. sausio 13 d. Sprendimas (C-356/03, Rink. p. I-295).

37 — 1994 m. rugsėjo 28 d. Sprendimas *Coloroll Pension Trustees* (C-200/91, Rink. p. I-4389, 38 punktas).

formuluotė yra pagrįsta 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 100 2 straipsniu [38].

31. Šių nuostatų esmė susijusi su „darbo užmokesčio" sąvoka, kurią Teisingumo Teismas palaipsniui apibrėžė [39], išplėsdamas ją kiekvienam atlyginimui – mokamam tiek pinigais, tiek natūra, tiek iškart po darbo atlikimo, tiek mokamo vėliau – kurį darbuotojas gauna, kad ir netiesiogiai, iš savo darbdavio už atliktą darbą pagal darbo sutartį [40], pagal teisės aktų nuostatas arba mokamą savanoriškai [41]. Teismų praktikos analizė atskleidžia suinteresuotųjų asmenų bendrą vardiklį, nes, pernelyg nesigilinant į šį klausimą, ji išaiškino, kad mokėtojas turi būti darbdavys, net jei jis yra viešoji įstaiga [42]. Tai akivaizdu iš paties EB 141 straipsnio.

32. Be to, reikia nagrinėti ir kitas antrinės teisės nuostatas, pavyzdžiui, Direktyvą 75/117.

2) Vienodo požiūrio principas

33. Po Amsterdamo sutartimi padarytų pakeitimų EB 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas

38 — Ellis, Evelyn: „EC Sex Equality Law", antras leidimas, col. Oxford EC Law Library, red. Clarendon Press, Oxford, 1998, p. 62. Taip pat žr. J. Cruz Villalón: „Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario", bendrame leidinyje *La igualdad de trato en el Derecho comunitario,* Aranzadi, Pamplona, 1997, ypač p. 38 ir paskesnius.

39 — Teisingumo Teismas nustatė, kad darbo užmokesčiu laikoma, pavyzdžiui: geležinkelių bendrovės suteikiamos kelionės paslaugos į pensiją išėjusiems darbuotojams vyrams, kurios taip pat buvo taikomos jų šeimos nariams, aiškinant taip, kad ir buvusių darbuotojų moterų šeimos nariai turėtų galimybę naudotis tomis paslaugomis tokiomis pačiomis sąlygomis (1982 m. vasario 9 d. Sprendimas *Garland*, 12/81, Rink. p. 359); profesinių pensijų planai pagal darbdavio ir darbuotojų atstovų sudarytą susitarimą, kuriuos visiškai arba iš dalies finansuoja bendrovė (1986 m. gegužės 13 d. Sprendimas *Bilka*, 170/84, Rink. p. 1607); nenutrūkstantis atlyginimo mokėjimas ligos metu (1989 m. liepos 13 d. Sprendimas *Rinner-Kühn*,171/88, Rink. p. 2743); išeitinės išmokos atleidimo iš darbo atveju ir pagal privačias pensijų sistemas mokamos pensijos (1990 m. gegužės 17 d. Sprendimas *Barber* C-262/88, Rink. p. I-1889); darbuotojų tarybos nariams mokamos kompensacijos kaip mokamos atostogos arba viršvalandžiai už mokymo kursų, suteikiančių veiklai darbuotojų taryboje būtinų žinių, net jei mokymo kursų metu darbuotojai neatlieka jokio darbo, numatyto jų darbo sutartyse (1992 m. birželio 4 d. Sprendimas *Bötel*, C-360/90, Rink. p. I-3589); teisė dalyvauti profesinėje pensijų sistemoje (1994 m. rugsėjo 28 d. Sprendimai *Vroege* C-57/93, Rink. p. I-4541 ir *Fisscher* C-128/93, Rink. p. I-4583); išmoka, mokama nutraukus darbo santykius (1999 m. rugsėjo 14 d. Sprendimas *Gruber*, C-249/97, Rink. p. I-5295); savanoriška ir atšaukiama kalėdinė premija, mokama kaip paskatinimas darbui ateityje arba padėka už lojalumą įmonei (1999 m. spalio 21 d. Sprendimas *Lewen*, C-333/97, Rink. p. I-7243) arba pereinamojo laikotarpio pensija, mokama kartu su išeitine išmoka (sprendimas *Hlozek*, cituotas 4 išnašoje).

40 — 1971 m. gegužės 25 d. Sprendimas *Defrenne I* (80/70, Rink. p. 445, 6 punktas); 1997 m. gruodžio 3 d. Sprendimas *Newstead* (192/85, Rink. p. 4753, 11 punktas); 1993 m. gruodžio 22 d. Sprendimas *Neath* (C-152/91, Rink. p. I-6935, 28 punktas); 2003 m. spalio 2 d. Sprendimas *Schönheit ir Becker* (sujungtos bylos C-4/02 ir C-5/02, Rink. p. I-12575, 56 punktas) ir 2004 m. kovo 30 d. Sprendimas *Alabaster* (C-147/02, Rink. p. I-3101, 42 punktas); taip pat cituotų sprendimų *Garland* 5 punktas, *Barber* 12 punktas ir *Coloroll Pension Trustees* 77 punktas.

41 — Cituotų sprendimų *Garland* 10 punktas, *Barber* 20 punktas ir *Lewen* 21 punktas.

42 — 1990 m. birželio 27 d. Sprendime *Kowalska* (C-33/89, Rink. p. I-2591, 12 punktas) pažymėta, kad principas taikomas tiek privatiems darbdaviams, tiek valdžios institucijoms.

„vyrų ir moterų vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos" principas. Direktyva 76/207 pripažino, kad vienodumas turi būti įvertintas kiekvienoje darbo santykių stadijoje bei visomis aplinkybėmis [43], nes jis turi įtakos ne tik atlyginimui; direktyva konkrečiai įvardija įsidarbinimą, profesinį mokymą, pareigų paaukštinimą ir darbo sąlygas, įskaitant nuostatas, reglamentuojančias atleidimą iš darbo [44]. Pastaroji situacija turi būti aiškinama plačiai, kaip nurodanti bet kokios rūšies darbo santykių pasibaigimą ar nutraukimą, nesvarbu, kaip tai pavadina šalys, ir įskaitant nutraukimą abipusiu sutarimu [45].

34. Su išėjimu į pensiją susijusios problemos vertos ypatingo dėmesio. Teisingumo Teismas pripažino, kad privalomojo atleidimo iš darbo amžiaus riba pagal bendrąją įmonės politiką patenka į minėtą „atleidimo" sąvoką, net jei atleidimas apima pensijos suteikimą, tad „diskriminacijos dėl lyties draudimo išimtis, numatyta Direktyvos 79/7 7 straipsnio 1 dalies a punkte, yra taikoma pensinio amžiaus nustatymui dėl senatvės ir atleidimo iš darbo pensijos skyrimo ir galimoms pasekmėms kitoms išmokoms." [46]

3) Lygybė dėl išmokų

35. Direktyva 79/7 yra susijusi su šio principo įtaka įstatyminėse socialinės apsaugos sistemose numatytiems netikėtiems atvejams ir rizikoms – Direktyva 86/378 tą patį nustato dėl profesinių socialinės apsaugos sistemų [47].

36. Pagal Bendrijos teismų praktiką išmoka patenka į direktyvos taikymo sritį, jei ji yra tiesiogiai ir iš tikrųjų susijusi su suteikiama

43 — Durán López, F., „La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", bendrame leidinyje *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, Madridas, 1990, p. 406 ir paskesni.

44 — 1993 m. rugpjūčio 2 d. Sprendimas *Marshall II* (C-271/91, Rink. p. I-4367, 19 punktas).

45 — 1982 m. vasario 16 d. Sprendimas *Burton* (19/81, Rink. p. 554) ir 1986 m. vasario 26 d. Sprendimas *Roberts* (151/84, Rink. p. 703).

46 — 1986 m. vasario 26 d. Sprendimas *Marshall I* (152/84, Rink. p. 723, 34 ir 36 punktai) ir cituoto sprendimo *Roberts* 34 ir 35 punktai.

47 — A. Recio Laza: „La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria", *La Ley*, Madridas, 1986; taip pat J. J. Fernández Domínguez: „La mujer ante el Derecho de la seguridad social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo", *La Ley*, Madridas, 1999.

apsauga nuo vienos iš 3 straipsnio 1 dalyje nurodytų rizikų [48].

C — *Diskriminacijos nustatymas*

37. Nesant teisinio apibrėžimo Teisingumo Teismas visoms trims situacijoms suteikia tą pačią prasmę. Jis nuolat konstatuodavo, kad nelygybė atsiranda, kai panašiomis aplinkybėmis taikomos skirtingos normos arba tos pačios normos taikomos skirtingomis aplinkybėmis [49]. Siekiant atlikti tinkamą įvertinimą, būtina įsitikinti, ar nagrinėjamos nuostatos yra palankesnės vienos lyties darbuotojams nei kitos [50]. Netiesioginė diskriminacija, sukeliama nustatant neutraliai suformuluotas priemones, kurios iš tiesų labiau neigiamai paveikia moteris nei vyrus, taip pat yra nepriimtina, nebent ji yra pateisinama objektyviais su diskriminacija dėl lyties nesusijusiais faktoriais [51].

38. Pastaruoju atžvilgiu Teisingumo Teismas pabrėžė, kad priemonės, priimtos teisėtais socialinės politikos tikslais, neprieštarauja vienodo požiūrio principui, jei jos yra tinkamos ir būtinos tam tikslui pasiekti [52]; biudžetinio pobūdžio argumentai savaime negali pateisinti tokių priemonių [53].

V — Prejudicinio klausimo nagrinėjimas

39. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, šioje byloje reikia nustatyti atitinkamas Sąjungos

48 — 1992 m. vasario 4 d. Sprendimas *Smithson* (C-243/90, Rink. p. I-467, 12 ir 14 punktai); 1992 m. liepos 16 d. Sprendimas *Jacksonir Cresswell* (sujungtos bylos C-63/91 ir C-64/91, Rink. p. I-4737, 15 ir 16 punktai); 1995 m. spalio 19 d. Sprendimas *Richardson* (C-137/94, Rink. p. I-3407, 8 ir 9 punktai) ir kiti sprendimai. Taikant šiuos kriterijus iš tiesų buvo pripažinta, kad direktyva neapima: visuomeninio transporto paslaugų tarifų nuolaidų pagyvenusiems asmenims (1996 m. liepos 11 d. Sprendimas *Atkins*, C-228/94, Rink. p. I-3633); papildomų išmokų asmenims, neturintiems pakankamai išteklių būtiniesiems poreikiams patenkinti (cituotas sprendimas *Jackson ir Cresswell*); vaiko auginimo pašalpa, skirta užtikrinti šeimos išlaikymą auginant vaikus (1996 m. spalio 10 d. Sprendimas *Hoever ir Zachow*, sujungtos bylos C-254/94 ir C-312/94, Rink. p. I-4895) ir pagal senatvės pensijų sistemas mokamos pašalpos vaikus užauginusiems asmenims arba išmokos, mokamos nutrūkus darbo santykiams vaikų auginimo laikotarpiu (1994 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Grau-Hupka*, C-297/93, Rink. p. I-5535). Kita vertus, buvo pripažinta, kad Bendrijos nuostata taikoma išmokoms asmeniui, globojančiam asmenį invalidą (1986 m. birželio 24 d. Sprendimas *Drake*, 150/85, Rink. p. I-1995), taip pat išmokoms už žieminį kurą pensinio amžiaus sulaukusiems asmenims (1999 m. gruodžio 16 d. Sprendimas *Taylor*, C-382/98, Rink. p. I-8955).

49 — 1995 m. vasario 14 d. Sprendimas *Schumacker* (C-279/93, Rink. p. I-225, 30 punktas); 1996 m. vasario 13 d. Sprendimas *Gillespieir kt.* (C-342/93, Rink. p. I-475, 16 punktas) ir 1998 m. spalio 27 d. Sprendimas *Boyleir kt.* (C-411/96, Rink. p. I-6401, 39 punktas).

50 — 1999 m. vasario 9 d. Sprendimas *Seymour-Smith ir Pérez* (C-167/97, Rink. p. I-623, 58 punktas) ir cituoto sprendimo *Schönheit ir Becker* 69 punktas.

51 — 1993 m. lapkričio 30 d. Sprendimas *Kirsammer-Hack* (C-189/91, Rink. p. I-6185, 22 punktas); 1996 m. vasario 6 d. Sprendimas *Lewark* (C-457/93, Rink. p. I-243, 31 punktas); 1998 m. birželio 17 d. Sprendimas *Hill ir Stapleton* (C-243/95, Rink. p. I-3739, 34 punktas), 2001 m. birželio 12 d. Sprendimas *Jippes* (C-189/01, Rink. p. I-5689, 129 punktas); 2003 m. kovo 20 d. Sprendimas *Kutz-Bauer* (C-187/00, Rink. p. I-2741, 50 punktas) ir minėtų sprendimų *Rinner-Kühn* 12 punktas bei *Rodríguez Caballero* 32 punktas.

52 — 1992 m. lapkričio 19 d. Sprendimas *Molenbroek* (C-226/91, Rink. p. I-5943, 13 punktas) ir 2000 m. balandžio 6 d. Sprendimas *Jørgensen* (C-226/98, Rink. p. I-2447, 41 punktas).

53 — 1994 m. vasario 22 d. Sprendimas *Roks ir kt.* (C-343/92, Rink. p. I-571, 35 punktas); cituotų sprendimo *Jørgensen* 42 punktas bei *Schönheit ir Becker* 85 punktas.

teisės nuostatas, ištirti, ar galėjo būti diskriminacija ir, jei atsakymas teigiamas, nustatyti, ar ji gali būti pateisinama.

42. Kita vertus, mokesčių administravimo institucijų pareigos nepatenka į socialinės apsaugos sritį, neatsižvelgiant į tai, ar klausimas susijęs su įstatymine ar profesine socialinės apsaugos sistema. Dėl to, kad tam tikri mokesčiai yra nustatyti socialiniais tikslais, jie nevirsta apsauga nuo rizikų. Todėl negalima taikyti Direktyvos 79/7.

A — *Taikytinos Bendrijos teisės nuostatos nustatymas*

43. Taigi lieka apsvarstyti, ar turėtų būti taikoma Direktyva 76/207, nes, kaip minėjau, ji išplečia lygybės sąvoką beveik visuose profesinės veiklos aspektuose, ypač darbo sąlygoms, įskaitant su darbo sutarties nutraukimu susijusias sąlygas.

40. Prejudicinis klausimas yra susijęs su Italijos mokesčių teisės nuostatomis dėl išeitinės išmokos, mokamos nutraukus darbo santykius. Ginčas yra susijęs ne su gautos išmokos dydžiu arba pensiniu amžiumi, bet su tuo, kad moterims tenkanti mokestinė našta yra mažesnė nei vyrams.

44. Nors šios teisės aktų nuostatos iš principo dažniau naudojamos atsakant į dėl darbdavio veiksmų atsiradusią diskriminaciją, jos taip pat taikomos diskriminacijai, kylančiai iš kolektyvinių sutarčių, arba diskriminacijai, sukeliamai valstybės, kurios viena iš pareigų yra panaikinti visas įstatymų ar kitų teisės aktų nuostatas, kurios skatina, sukelia arba sudaro prielaidas atsirasti nelygybei.

41. Atsižvelgiant į šias pradines sąlygas, galima nekreipti dėmesio į nuostatas dėl vienodo darbo užmokesčio, nes sumos, kurias mokesčių mokėtojai sumoka kaip fizinių asmenų pajamų mokestį, neįskaičiuojamos į darbo užmokestį, nors Bendrijos teisėje ši sąvoka suprantama plačiai, nes jų darbdavys už darbuotojo atliktą darbą nemoka. Be to, atvirkščiai, dėl tokio ryšio jų negalima laikyti mokamomis valstybės. Todėl šiuo atveju negalima remtis EB 141 straipsnio 1 dalimi bei Direktyva 75/117, taip pat ir jas aiškinančia Bendrijos teismų praktika.

45. Išmoka, gaunama darbuotojams nutraukus ryšius su įmone, apmokestinama pagal atitinkamas mokestines priemones, nuo kurių priklauso galutinis mokamos sumos dydis, todėl Direktyva 76/207 turi įtakos nacionalinėms mokesčių sistemoms, nors joms gali turėti įtakos ir kitos nuostatos.

B — *Išeitinės išmokos, mokamos nutraukus darbo santykius, apmokestinimas*

46. Respublikos Prezidento dekretas Nr. 917 įtvirtina mokesčio tarifą išmokoms, mokamoms dėl išėjimo iš darbo darbuotojo prašymu, nustatydamas sumažintą mokesčio tarifą moterims nuo 50 metų amžiaus ir vyrams nuo 55 metų amžiaus.

47. Amžius, nuo kurio darbuotojams suteikiama mokestinė lengvata, priklauso nuo jų lyties. Taigi skirtumas yra nustatytas moterų naudai, nes tokioje situacijoje, kai vyro ir moters amžius yra vienodas, moteris į biudžetą sumokėtų mažesnę sumą nuo papildomos išmokos, gautos dėl darbuotojo ir darbdavio santykių nutraukimo, todėl jai liktų didesnė *netto* suma.

48. Tokia yra P. Vergani padėtis. Kadangi apmokestinamojo įvykio metu jis buvo 51 metų amžiaus, buvo atsisakyta jam suteikti mokestinę lengvatą, kurią būtų gavusi toje pačioje įmonėje dirbanti moteris, esanti tokioje pačioje situacijoje.

49. Nustačius lygybės principo pažeidimą, reikia įsitikinti, ar jis gali būti pateisinamas.

C — *Nelygybės pateisinimas*

1) Paankstintas pensinis amžius

50. Italija bando pateisinti diskriminacinę nacionalinės teisės nuostatą remdamasi tuo, kad ji pagrįsta nuostatomis dėl paankstinto pensinio amžiaus, kuris 1981 m. balandžio 23 d. Įstatyme įtvirtintas atitinkamai sulaukus 55 metų ir 50 metų pagal tai, ar krizėje atsidūrusių įmonių darbuotojai yra vyrai, ar moterys. Tačiau, nors šis ryšys yra akivaizdus, jis nėra nagrinėjamos diskriminacijos pagrindas, nes:

Pirma, ginčas šioje byloje yra susijęs ne su skirtinga amžiaus riba ankstyvam darbo sutarties nutraukimui, o su tuo, kad šis skirtumas turi įtakos mokesčiui.

Antra, šiuo pateisinimu neatsižvelgiama į kitus galimus darbo santykių pasibaigimo būdus. Remiantis Italijos valstybės pateiktu argumentu, Prezidento dekreto 17 straipsnio 4a dalimi suteikta mokesčių lengvata taikoma tik 1981 m. balandžio 23 d. Įstatymo numatytais atvejais. Tačiau 17 straipsnio 4a dalis, konkrečiau neįvardindama, taip pat nurodo „darbo santykių pasibaigimą, siekiant paskatinti <...> išėjimą iš darbo savo noru“, nes įstatymas taikomas, kai tokia situacija susidaro įmonėje, atsidūrusioje krizėje.

51. Kitaip tariant, priešingai nei tvirtina Komisija, mokesčių schema atspindi ankstyvo išėjimo į pensiją amžiaus skirtumus tik 1981 m. Įstatyme numatytomis aplinkybėmis, kurios neapima visų įmanomų situacijų, įskaitant ir P. Vergani atvejį.

2) Nacionalinė socialinė politika

52. Teisingumo Teismas nuolat pripažindavo, kad valstybės narės turi didelę veikimo laisvę, renkantis priemones, kuriomis galima pasiekti tikslus šioje srityje [54]. Todėl vienoje valstybėje pagal jos poreikius ir interesus nustatytos taisyklės gali pateisinti tai, kad moterys išeina į pensiją anksčiau nei vyrai, ir tokiu atveju taikoma Direktyva 79/7, būtent jos 7 straipsnis, leidžiantis netaikyti direktyvos nustatant pensinį amžių pensijoms gauti ir nuo šios galimybės priklausančioms kitoms išmokoms.

53. Tačiau, kaip jau pažymėjau, šioje nuostatoje įtvirtinta išimtis „apsiriboja tomis pagal kitas lengvatų sistemas sukurtomis diskriminacijos formomis, kurios yra būtinos ir objektyviai susijusios su pensinio amžiaus skirtumais", o tokia situacija susidaro tada, kai kyla pavojus socialinės apsaugos sistemos finansinei pusiausvyrai arba senatvės pensijos bei kitų lengvatų sistemų darnai [55]. Todėl ginčas labiausiai susijęs su tuo, kad mokestinės lengvatos suteikimas yra susietas su skirtingu darbo santykių pasibaigimo momentu.

54. Be to, kaip jau pažymėjau, minėta direktyva netaikoma šioje byloje.

55. Taip pat būtina išsiaiškinti, ar lengvatinis tarifas yra palankesnis moterims. Pagal nacionalinės teisės aktus sunku pripažinti, kad jo tikslas yra suteikti privilegijų darbuotojoms moterims arba užtikrinti, kad jos neatsidurtų mažiau palankioje padėtyje, skatinant jas anksčiau nutraukti darbo sutartis. Jei mokestinės lengvatos tikslas būtų toks, kad visi darbuotojai gautų panašias pajamas, reikėtų vadovautis sprendimu *Birds Eye Walls*, kuriuo remiantis toks tikslas galėtų būti tinkamas diskriminavimo pagrindas.

54 — 1995 m. gruodžio 14 d. Sprendimai *Nolte* (C-317/93, Rink. p. I-4625, 33 punktas) ir *Megner ir Scheffel* (C-444/93, Rink. p. I-4741, 29 punktas) bei 1999 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Krüger* (C-281/97, Rink. p. I-5127, 28 punktas).

55 — 1993 m. kovo 30 d. Sprendimas *Thomas ir kt.* (C-328/91, Rink. p. I-1247, 20 punktas); 1995 m. rugpjūčio 11 d. Sprendimas *Graham ir kt.* (C-92/94, Rink. p. I-2521, 11 punktas); 1997 m. sausio 30 d. Sprendimas *Balestra* (C-139/95, Rink. p. I-549, 33 punktas); 2000 m. gegužės 23 d. Sprendimas *Buchner ir kt.* (C-104/98, Rink. p. I-3625, 25 punktas) ir 2004 m. kovo 4 d. Sprendimas *Haackert* (C-303/02, Rink. p. I-2195, 30 punktas).

Tačiau šiuo atveju nėra įrodymų, kuriais remiantis būtų galima nustatyti šio tikslo egzistavimą ir situacijos panašumą [56].

D — *Rezultatas*

3) Ekonominės priežastys

56. Galiausiai būtina apsvarstyti, ar, kaip tvirtina Komisija, nagrinėjama diskriminacija siekiama apsaugoti ekonominius arba finansinius interesus.

57. Tai nėra tinkama, nes pagal jau minėtą sprendimą *Roks ir kt.*, nors biudžetinio pobūdžio argumentai gali turėti įtakos valstybės narės socialinės politikos pasirinkimui ir socialinės apsaugos priemonių, kurias valstybė siekia įgyvendinti, pobūdžiui bei taikymo sričiai, patys argumentai negali būti šios politikos tikslas ir todėl negali pateisinti vienos iš lyčių diskriminacijos (35 punktas) [57].

58. Be to, net ir pati suinteresuotoji valstybė narė nesirėmė šiuo pagrindu [58].

59. Iš to matyti, kad išeitinės išmokos mokesčio sumažinimas, kuris taikomas skirtingo amžiaus vyrams ir moterims, pažeidžia Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalį bei 5 straipsnio 1 dalį ir kad ši diskriminacija negali būti pateisinama objektyviais su darbuotojų lytimi nesusijusiais faktoriais.

60. Prie tokios pačios išvados būtų prieita, jei hipotetiškai būtų remiamasi vienodo darbo užmokesčio principu, kaip jį daugeliu atveju išaiškino Teisingumo Teismas, nes minėtame sprendime *Barber* buvo pabrėžta, kad skirtingų amžiaus ribų nustatymas pagal lytį, suteikiant ar apskaičiuojant įmonės skiriamas išmokas, prieštarauja EB 141 straipsniui, net jei skirtumas yra pagrįstas atitinkamu pensiniu amžiumi, kuris yra nustatytas nacionalinėje pensijų sistemoje [59]. Ši įvertinimą galima puikiai pritaikyti bet kokio atlyginimo apmokestinimui.

56 — 1993 m. lapkričio 9 d. Sprendimas (C-132/92, Rink. p. I-5579).

57 — Tuo pačiu klausimu žr. 2005 m. kovo 10 d. Sprendimą *Nikoloudi* (C-196/02, Rink. p. I-1789, 53 punktas) ir cituoto sprendimo *Kutz-Bauer* 59 punktą.

58 — Komisija taip pat neatsakė į klausimą, kurį pateikiau posėdyje, nepaaiškino šio teiginio ir nepateikė konkrečių jį pagrindžiančių įrodymų, o tik pabrėžė Italijos teisės aktų nuostatų neutralų pobūdį.

59 — Žr., be kita ko, 1993 m. gruodžio 14 d. Sprendimą *Moroni* (C-110/91, Rink. p. I-6591, 10 ir 20 punktai) ir 1994 m. rugsėjo 28 d. Sprendimą *Smith ir kt.* (C-408/92, Rink. p. I-4435, 11 punktas).

VI — Išvada

61. Atsižvelgiant į tai, kas buvo išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Commissione tributaria provinciale di Novara* (Italija) pateiktą prejudicinį klausimą:

„Bendrijos teisė, būtent 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu draudžia taikyti mokestinę lengvatą išmokoms, gaunamoms dėl darbo santykių nutraukimo, skatinant išėjimą iš darbo darbuotojo prašymu, suteikiamą darbuotojoms moterims, sulaukusioms 50 metų, o darbuotojams vyrams – tik 55 metų."