DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2005. május 12. [1]

1. A Commissione tributaria provinciale di Novara-tól (Olaszország) érkezett jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem arra a kérdésre irányul, hogy az EK 141. cikkel vagy a 76/207/EGK irányelvvel [2] ellentétes-e egy olyan nemzeti szabályozás, amely a férfiakra és a nőkre életkoruk alapján eltérő adójogi szabályozást ír elő a munkaviszony előrehozott megszüntetését követően a munkáltatótól kapott juttatás tekintetében.

I — Jogi háttér

A — *A közösségi jog*

1. Az EK 141. cikke

2. Ez a cikk ekként rendelkezik:

„(1) Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

(2) E cikk alkalmazásában „díjazás" a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy:

a) teljesítménybér esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg;

1 — Eredeti nyelv: spanyol.

2 — A 2002. október 5-én hatályba lépett, 2002. szeptember 23-i, 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 269., 15. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet 4. kötet, 255. o.) módosított, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.) (a továbbiakban: 76/207 irányelv).

b) időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár.

(3) A Tanács a 251. cikkben megállapított eljárásnak megfelelően és a Gazdasági és Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően intézkedéseket fogad el annak érdekében, hogy biztosítsa a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén, beleértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét is.

(4) Annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék."

3. Ezeket az alapszabályokat a másodlagos jog különböző normái erősítik meg, így a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelv[3] és a 76/207 irányelv; ennek a két irányelvnek az alkalmazási köre kizárja egymást.[4]

2. A 76/207 irányelv

4. A 76/207 irányelv 1. cikke kiemeli az irányelv célját, amely az, hogy az azonos bánásmód elve érvényesüljön az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás, a szakképzés, a munkavégzés feltételei, valamint — bizonyos feltételek esetén — a szociális biztonság tekintetében.[5] A 2. cikk (1) bekezdése értelmében ez az elv azt jelenti, hogy „semmiféle nemi megkülönböztetés [helyes fordítás: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással."

3 — HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet 1. kötet, 179. o.

4 — A C-77/02. sz. Steinicke-ügyben 2003. szeptember 11-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-9027. o.) 48–51. pontja. Kokott főtanácsnok ugyanebben az értelemben nyilatkozott 12 a C-313/02. sz. Wippel-ügyben (a Bíróság 2004. október 22-én hozott ítéletének (EBHT 2004., I-9483. o.) 64. pontja) és a C-19/02. sz. Hlozek-ügyben ismertetett indítványában (a Bíróság 2004. december 9-én hozott ítéletének (EBHT 2004., I-11491. o.) 96. és 97. pontja).

5 — Cabeza Pereira, J., „El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión", *Revista española de derecho del trabajo*, nº 104, 2001. március/április, 211. o., 65. lábjegyzet. Cabeza Pereira kijelenti, hogy bizonyos tekintetben ez az irányelv kevésbé kedvező, mint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1958-as 111. sz. egyezménye a hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás).

5. Az 5. cikk (1) bekezdésével összhangban, az elvnek a „munka- és egyben az elbocsátást szabályzó feltételek tekintetében történő alkalmazása azt jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi megkülönböztetés [helyes fordítás: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nélkül". A fenti 5. cikk (2) bekezdése kötelezi a tagállamokat, hogy fogadják el a szükséges rendelkezéseket annak biztosítására, hogy:

„a) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezést hatályon kívül helyezzenek;

b) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden olyan rendelkezést, amelyet kollektív szerződés, egyéni munkaszerződés, a vállalkozások belső szabályzata, illetve a szabadfoglalkozásúakra vonatkozó szabályok tartalmaznak, semmissé nyilvánítsanak vagy nyilváníthassanak, illetve módosíthassanak;

c) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket felülvizsgálják, ha az azokat eredetileg ösztönző, védelmet biztosító szándék már nem áll fenn, és ha a kollektív szerződésekben ilyen rendelkezések vannak, a szociális partnereket felkérjék a kívánt felülvizsgálat elvégzésére." [6]

6. Az 1. cikk (2) bekezdése előírja, hogy a hátrányos megkülönböztetés szociális biztonság terén történő fokozatos felszámolása céljából a Tanács a Bizottság javaslata alapján, a fent említett elv „tartalmát, hatályát és alkalmazási módjait" meghatározó rendelkezéseket fog elfogadni ezen a területen; e rendelkezések közé tartozik a 79/7/EGK irányelv. [7]

3. A 79/7 irányelv

7. Az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében a 79/7 irányelv előírásait tiszteletben kell tartaniuk azoknak a törvényileg szabályozott rendszereknek, amelyek betegség, rokkantság, idős kor, munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések, munkanélküliség ellen nyújtanak védelmet, valamint a szociális segélyekre vonatkozó rendelkezéseknek, amennyiben ezeket

6 — A 2002/73 irányelv hatályon kívül helyezte ezt a rendelkezést, de a 3. cikk új megfogalmazásából is az következik, hogy az (1) bekezdés c) pontja szerint ezeket az előírásokat alkalmazni kell a „foglalkozási és munkakörülmények[re], ideértve az elbocsátásokat, valamint a 75/117/EGK irányelvben előírt díjazás [ra]"; és a (2) bekezdés a) pontja alapján fenntartja a tagállamok azon kötelességét is, hogy „az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden törvényt, rendeletet vagy közigazgatási rendelkezést" hatályon kívül helyezzenek.

7 — A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló, 1978. december 19-i 79/7/EGK tanácsi irányelv (HL L 6., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet 215. o.).

kiegészítik vagy helyettesítik. A 3. cikk (2) bekezdése kizárja az irányelv hatálya alól a jogosult túlélő hozzátartozóinak az juttatásait, illetve az anyasági és családi juttatásokat, kivéve abban az esetben, amikor az (1) bekezdés a) pontjában említett kockázatok pótlékaként a házastársnak vagy az eltartottaknak nyújtják az juttatást. [8]

8. A 4. cikk értelmében az azonos bánásmód megköveteli, hogy semmilyen nemi megkülönböztetés [helyes fordítás: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nem állhat fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással a következő területeken:

„— a rendszerek hatálya és a rendszerekhez való hozzáférhetőség feltételei tekintetében,

— a járulékfizetési kötelezettség és a járulék számításának tekintetében,

— a juttatások kiszámítása tekintetében, [...]."

9. Az 5. cikkből következik, hogy a tagállamok kötelesek meghozni „a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy" az egyenlőséget akadályozó „törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket hatályon kívül helyezzék." A 7. cikk (1) bekezdése azonban engedélyezi, hogy eltérjenek a közösségi előírásoktól „az öregségi és egyéb nyugdíjjogosultság szempontjából a nyugdíjkorhatár, illetve a nyugdíjkorhatárnak az egyéb juttatásokra vonatkozó esetleges következményeinek a meghatározását" [(a) pont], valamint más jogokat és előnyöket illetően.

B — *Az olasz jog*

10. Az 1952. április 4-i 218. sz. törvény [9] 2. cikkével módosított 1939. július 6-i 1272. sz. törvény 9. cikke nyugdíjjuttatást biztosít a 60. életévüket betöltött férfi és az 55. életévüket betöltött női munkavállalóknak. Az 1992. december 30-i 503. sz. törvényerejű rendelet [10] azonban az 1. cikkének és az „A" mellékletében szereplő táblázatnak megfelelően 65 és 60 évre emelte ezt a korhatárt.

8 — Ennek a területnek a szabályozását az 1996. december 20-i 96/97/EK tanácsi irányelvvel (HL 1997., L 46., 20. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 232. o.) módosított, a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló, 1986. július 24-i 86/378/EGK tanácsi irányelv (HL L 225., 40. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 327. o.) egészítette ki.

9 — „Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti" (a *GURI* 1952. április 15-i 89. számának rendes melléklete).

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" (a *GURI* 1992. december 30-i 305. számának rendes melléklete).

11. Az 1981. április 23-i 155. sz. törvény [11] előírja, hogy a Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale által válságban lévőnek nyilvánított vállalkozások munkavállalói előrehozott nyugdíjra jogosultak, a férfiak 55, a nők 50 éves korban.

12. Az 1986. december 22-i 917. sz. köztársasági elnöki rendelet [12] a két nem közötti különbséget téve állapítja meg a nyugdíjbavonulást ösztönző programok keretében történő munkaviszony megszüntetésekor fizetett összegre alkalmazandó adójogi szabályokat. Az 1997. szeptember 2-i 314. sz. törvényerejű rendelettel [13] beiktatott 16. cikk (4a) bekezdése így rendelkezik:

„A 16. cikk (1) bekezdésének a) pontjában írt, a munkaviszony megszüntetésekor az 50. életévüket betöltött nők és az 55. életévüket betöltött férfiak önkéntes munkaviszony-megszüntetésének ösztönzése végett fizetett összegre [14] alkalmazandó adókulcs fele a 16. cikk (1) bekezdésének a) pontjában [15] írt, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos juttatásra, egyéb juttatásokra és összegekre alkalmazandónak."

II — A tényállás, az alapügy és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

13. P. Vergani önkéntes nyugdíjbavonulásra vonatkozó tervben vett részt, amelyet munkáltatója, a Chubb Insurance Company S.A. hozott létre. Amikor 2001. november 14-én betöltötte az 51. életévét, felmondott ennél a vállalkozásnál, és juttatásként a természetes személyek jövedelemadójával (SZJA) csökkentve 751,000,000 ITL-t (387,859,13 eurót) összeget kapott, amelyet 33,95%-os adókulccsal számítottak ki.

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" (a GURI 1981. április 27-i 114. számának rendes melléklete).

12 — „Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi" (a GURI 1986. december 31-i 302. számának rendes melléklete).

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" (a GURI 1997. szeptember 19-i 219. számának rendes melléklete).

14 — Az olasz szöveg ekképpen szól: „[...] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [...]"

15 — Ez kimondja: „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. Az Agencia Entrate Ufficio Arona (az olasz gazdasági és pénzügyminisztérium végrehajtó szerve) elutasította az SZJA-kulcs 50%-kal való csökkentésére és 70 757,22 euró főösszeg kamataival együtt történő visszatérítésére irányuló kérelmét azzal az indokkal, hogy ezt az adókedvezményt az 55 évnél idősebb férfi munkavállalók számára biztosítják.

15. Ezt a határozatot Vergani megtámadta a Commissione tributaria provinciale di Novara előtt, amely felfüggesztette az eljárást és a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„A 917/86. sz. Decreto del Presidente della Repubblica 17. cikkének (4a) bekezdése, mely az 50. évüket betöltött női és az 55. évüket betöltött férfi munkavállalókat azonos feltételek mellett részesíti a munkaviszony önkéntes megszüntetését ösztönző és a munkaviszony megszüntetésekor nyújtott juttatás esetén a felére (50%-kal) csökkentett adókulcs kedvezményében, sérti-e az EK 141. cikket (korábbi 119. cikk) és a 76/207/EGK irányelvet vagy ellentétes-e azokkal, vagy legalábbis ezen előírások által tiltott, a férfiak és nők közötti egyenlőtlen bánásmódhoz vezető feltételeket teremt-e meg?"

III — A Bíróság előtti eljárás

16. Az EK Bíróság alapokmányának 20. cikkében meghatározott határidőn belül P. Vergani, az olasz kormány és a Bizottság terjesztette elő írásbeli észrevételét.

17. A 2005. április 14-i tárgyaláson Vergani képviselői és a Bizottság meghatalmazottja adta elő szóbeli észrevételeit.

IV — A különböző nemű munkavállalók közötti egyenlőség az Unióban

18. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés megválaszolásának megkönnyítése érdekében előzetesen néhány megjegyzést kell tenni a munka területén történő mindenfajta megkülönböztetés tilalmára vonatkozóan.[16] Elsőként a Szerződésekben található szabályozással kezdem, majd a

16 — Para Balaguer Callejón, M.L., „Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, nº 1, 2004. január-június, 383. o. Az európai szabályozás gyakran előrehaladottabb ezen a területen — különösen a munkaügyi kérdésekben — mint bizonyos tagállamok szabályozása.

tilalom főbb megnyilvánulásait vizsgálom meg, végül a közösségi jogrenddel ellentétes megkülönböztetés megállapítását lehetővé tevő pontos kritériumokat elemzem.

A — *Az elsődleges jog*

19. A nők jogi helyzete az 50-es évek Európájában élesen különbözött attól, ahogyan az egész történelem folyamán elismerés nélkül kezelték őket. Példaképpen elég megjegyezni, hogy Luis de León barát a *„La perfecta casada"* c. művében úgy jellemezte a nőket, mint aki „minden más teremtménynél gyengébb és törékenyebb, természeténél és lelkialkatánál fogva érzékeny és szeszélyes".[17] Voltak azonban — szintén a XVI. században — más irányzatok is, amelyek rámutattak erre a sértésre; különösen Ávilai Terézre emlékeztetünk, aki a *„Camino de perfección"* c. művében a következőt írta: „Uram, te igazságos bíró vagy, nem hasonlítasz az e világi bírákhoz, akik Ádám fiaiként, és mindenekelőtt férfiként, elutasítják a nők bármiféle erényét."[18]

20. Az Európai Közösségek létrehozatalakor a két nem közötti egyenlőség elve súlyos hiányosságoktól szenvedett, amely folyamatosan javult.[19]

21. Az alapszerződések — a kereskedelmi kapcsolatok megkönnyítésére vonatkozó céljuknak megfelelően — nem fordítottak közvetlen figyelmet ennek a kérdésnek. A legfőbb célkitűzései arra irányultak, hogy megakadályozzák a munkavállalók állampolgárság alapján történő kirekesztését (az EK-Szerződés korábbi 48. cikke) és biztosítsák szociális védelmüket (az EK-Szerződés korábbi 51. cikke) a termelési tényezők szabad mozgásának keretei között. A jogokat elismerő néhány rendelkezés — mint a férfiak és nők közötti azonos díjazás (az EK-Szerződés korábbi 119. cikke) — különösen a munkára vonatkozott, és önmagában a tagállamok közötti verseny torzítására alkalmas „szociális dömping" megakadályozására irányult[20], jóllehet ugyanakkor az Európai Szociális Alap létrehozatalára (az EK-Szerződés korábbi 123. és azt követő cikkei) valamint arra hivatkoztak , hogy szükség van a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására, hogy ezáltal — e fejlődési folyamat fenntartása mellett — lehetővé

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

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección*, szerkesztette: María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1996., 81. o., 170. lábjegyzet, amely a Códice de El Escorial-ra hivatkozik.

19 — Lásd López López, J. és Chacartegui Jávega, C., „Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam", *Revista española de derecho del trabajo*, nº 99, 2000., 5. oldaltól.

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

váljon ezek összehangolása (az EK-Szerződés korábbi 117. cikke).[21]

22. A folyamat kezdetén a meglévő prioritások rendszerével magyarázható a közösségi kezdeményezések szerénysége ezen a területen, amelyek alapvetően a munkavállalók mozgásának megkönnyítésére és a védelmi mechanizmusok összehangolására irányultak. A 70-es évek folyamán ugyanakkor más témákkal is foglalkoztak: jogszabályokat fogadtak el ebben az időszakban a díjazás (75/117 irányelv), a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények (76/207 irányelv), valamint a szociális biztonság (79/7 irányelv) területén az egyenlőséget illetően.

23. Az Egységes Európai Okmány[22] nem foglalkozott különösebben a munkaügy területén biztosított egyenlőséggel, azonban bevezetett néhány rendelkezést az alapszerződésekbe a munkakörülmények javítására, valamint a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozóan (az EK-Szerződés korábbi 118b. cikke); a strukturális alapoknak a gazdasági és társadalmi kohézió megvalósítását tűzte ki feladatául (az EK-Szerződés 130a. cikke és azt követő cikkei), és végül előmozdította a párbeszédet e téren (az Ek-Szerződés korábbi 118b. cikke).

24. Az Európai Unióról szóló szerződéssel[23] ez a közösségi politika önálló lett, és függetlenné vált a gazdaságpolitikától; az Unió és a Közösség célkitűzései között ugyanis megtalálható a társadalmi fejlődés, valamint a foglalkoztatottság és a szociális védelem magas szintjének előmozdítása (az Európai Unióról szóló szerződés korábbi B. cikke és az EK-Szerződés korábbi 2. cikke). A legfontosabb újítások ugyanakkor a szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyvben találhatók, amelyet — bár az Egyesült Királyság nem írt alá — a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi charta ösztönzött,[24] és amelyhez az esélyegyenlőségről és az egyenlő bánásmódról szóló (2. cikk (1) bekezdés), e témában megkötött megállapodást csatoltak.

25. Az Amszterdami Szerződés[25] megerősíti ezt az elvet, kifejezetten kimondva, hogy a Közösség célkitűzései között szerepel, hogy a „[...] közös piac, valamint gazdasági és monetáris unió létrehozásával, továbbá a 3. és a 4. cikkben meghatározott közös politikák, illetve intézkedések végrehajtásával a

21 — Rocella, M. és Treu, T., *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, 2. kiadás., Ceadm, Padua, 1995.; Colina, M., Ramírez, J.M. és Sala Franco, T., *Derecho Social Comunitario*, 2. kiadás, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.; és Sempere Navarro, A.V. Biurrun Abad, F.J., Meléndez Morillo-Velarde, L. és Pérez Campos, A.I., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario* (Aranzadi, Pamplona, 2002.) előszavában, 21–30. o.

22 — HL 1987, L 169., 1. o.

23 — HL 1992., C 191., 1. o.

24 — COM(89) 471 végleges.

25 — Amszterdamban, 1997. október 2-án aláírt szerződés az Európai Unióról szóló szerződés, az Európai Közösségeket létrehozó szerződések és egyes kapcsolódó okmányok módosításáról (HL 1997., C 340., 1. o.).

Közösség egész területén előmozdítsa [...] a férfiak és nők egyenlőségét" (2. cikk).[26] Megerősíti ezt az elvet azáltal, hogy a 3. cikkbe beiktat egy új bekezdést, mely szerint a Közösség az e cikkben említett valamennyi tevékenység folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.[27] A szociálpolitikáról szóló megállapodást továbbá beemelték az EK-Szerződésbe, a tartalmát kiszélesítették és nagyobb jelentőséget kapott. Különös fontosságot kell tulajdonítani az alapvető szociális jogok kifejezett említésének is (EK 136. cikk), amelyek közül különleges hangsúlyt kap a férfi és női munkavállalók közötti egyenlőség biztosítása.

26. Az európai jogrend jelen pillanatban legutóbbi alapköve, a Nizzai Szerződés[28] néhány ponton megváltoztatja ezt a jogi hátteret, így például a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem terén.

27. Nagyobb fontosságot kell tulajdonítani az Európai Unió alapjogi chartájának, amelyet az Európai Tanács 2000. december 7-i nizzai ülésén hirdetettek ki, mivel — a jogi jellegére vonatkozó viták ellenére — nagy hatást gyakorol az ezt követően tervezett és elfogadott szövegekre.

28. Végül az Európai Alkotmány létrehozásáról szóló Szerződés[29] az egyenlőséget azon értékek között említi, amelyeken az Unió alapul, konkrétan megemlítve „a nők és a férfiak közötti" egyenlőséget (I-2. cikk); kinyilvánítja, hogy az Unió „küzd a társadalmi kirekesztés és a megkülönböztetés ellen, és előmozdítja a társadalmi igazságosságot és védelmet, a nők és férfiak közötti egyenlőséget [...]" (I-3. cikk (3) bekezdésének második bekezdése). Az alapvető jogokkal foglalkozó részben pontosítja, hogy „[a] nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell", pontosítva, hogy ez az elv „nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg" (II-83. cikk). Ezt az elvet más módon is kifejezésre juttatják a szociálpolitika terén. Így, ugyanez a Szerződés előírja, hogy az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit „a nők és férfiak munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód" területén [III-210. cikk (1) bekezdés i) pontja] és a tagállamok kötelességévé teszi, hogy biztosítsák „annak az elvnek az alkalmazását, hogy a nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak", engedélyezve a tagállamoknak, hogy intézkedéseket tartsanak fenn vagy

26 — Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., „Igualdad de género y políticas comunitarias", *Relaciones Laborales*, nº 6, 2000., 3. oldaltól.

27 — Leclerc, S., „L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental", in: *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, 1999., 215–216. o. Ez az új rendelkezés kibővíti az elv alkalmazási körét a szociális összegfüggéseken túl, pozitív módon megfogalmazva az elvet, és nem egyszerűen a hátrányos mgkülönböztetés tilalma elvéből vezeti le azt.

28 — HL 2001. C 80., 1. o.

29 — HL 2004. C 310., 1. o.

fogadjanak el „abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, illetve hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék." Mindenesetre európai törvény vagy kerettörvény állapíthat meg intézkedéseket a „foglalkoztatás és a munka", valamint a díjazás területén is a megkülönböztetés felszámolása érdekében. (III-214. cikk).

B — *Tartalom*

29. „[A] nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés eltörlése," amely az alapvető jogok részét képezi, [30] a közösségi szociálpolitika egyik legfontosabb részévé vált mind mennyiségi, mind minőségi szempontból. [31] Három fő területet érint: a fizetések területét, a munkavállalás, a szakmai előmenetel és a munkafeltételek területét, valamint a szociális biztonság területét. [32]

1. Az egyenlő díjazás elve

30. Ez az elv, amely „a Közösség alapelvei közé tartozik" [33], a férfi és női munkavállalók közötti mindenfajta hátrányos megkülönböztetés tilalmának legerősebb kifejeződése [34] és az EK 141. cikkben került elismerésre. Ennek a cikknek — a különböző tagállamokban letelepedett vállalkozások közötti verseny torzulásának felszámolására irányul — gazdasági nézőpontja az azt ösztönző szociális célkitűzéshez képest másodlagos jelleggel bír. [35] A C-356/03. sz. Mayer-ügyben [36] ismertetett főtanácsnoki indítványom 32. pontjában már megállapítottam, hogy ez az elv nemzetközi megállapodásokban kevéssé ismert rendelkezés. Először is, ez az elv egy társadalmi eszményképet, és — legalábbis egy közvetett — eszközt jelent az Unió munkaügyi politikájának harmonizálására; másodsorban pedig egy jogszerű eredménykötelezettséget ír elő, [37] egyszerre gazdasági

30 — A 149/77. sz. Defrenne III. ügyben 1978. június 15-én hozott ítélet (EBHT 1978., 1365. o.) 27. pontja, lásd ugyanebben az értelemben a C-442/00. sz. Rodríguez Caballero ügyben 2002. december 12-én hozott ítélet (EBHT I-11915. o.) 32. pontját.

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

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J.M. és Sempere Navarro, A.V., *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994., különösen a második, „La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo" c. fejezet, 49. és azt követő oldalak.

33 — A 43/75. sz. Defrenne II. ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet (EBHT 1976., 455. o.) 12. pontja.

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

35 — A C-50/96. sz. Schröder-ügyben 2000. február 10-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-743. o.) 57. pontja.

36 — A C-356/03. sz. 2005. január 13-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-295. o.).

37 — A C-200/91. sz. Coloroll Pension Trustees ügyben 1994. szeptember 28-án hozott ítélet (EBHT 1994., I-4389. o.) 38. pontja.

és szociális célt követ. A szövege a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1951. évi 100. sz. egyezményének 2. cikkéből következik. [38]

31. Ezen jogszabály központi kérdése a „díjazás" fogalmára irányul, amelyet a Bíróság fokozatosan pontosított [39] és amely minden olyan pénzbeli vagy természetbeni előnyre kiterjed, amit a munkáltató a jelenben vagy a jövőben a munkavállalónak munkaviszonyára tekintettel — akár közvetetten is — nyújt, [40] akár munkaszerződés, törvényi rendelkezés alapján vagy önkéntesen fizették. [41] Az ítélkezési gyakorlat vizsgálata alapján az érintett alanyok szintjén közös nevező körvonalazódik, mivel — e pontnak a különösebb kiemelése nélkül — a Bíróság nyilvánvalóvá tette, hogy a kötelezettnek a munkáltatónak kell lennie, még ha az egy közjogi személy is. [42] Ez következik magából az EK 141. cikkből is.

32. A következőkben a másodlagos jog további rendelkezéseit kell megvizsgálnunk, így a 75/117 irányelvet.

2. Az egyenlő bánásmód elve

33. Az Amszterdami Szerződés által bevezetett módosításokat követően az EK 141. cikk

38 — Ellis, Evelyn, *EC Sex Equality Law*, 2. kiadás, col. Oxford EC Law Library, Ed. Clarendon Press, Oxford, 1998., 62. o.; También Cruz Villalón, J., „Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario", in: *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 1997., különösen a 38. oldaltól.

39 — Az ítélkezési gyakorlat úgy ítélte meg, hogy díjazásnak minősül például a vasúttársaság által a nyugdíjba vonuló munkavállalóknak és családtagjaiknak oly módon nyújtott utazási kedvezmény, hogy a volt munkavállalók szülei is ugyanolyan feltételek mellett részesülhetnek belőle (12/81. sz. Garland-ügyben 1982. február 9-én hozott ítélet [EBHT 1981., 359. o.]); a szociális partnerek közötti megállapodással létrehozott, és teljes egészében vagy részben a vállalkozás által finanszírozott vállalati nyugdíjrendszer (170/84. sz. Bilka-ügyben 1986. május 13-án hozott ítélet [EBHT 1986., 1607. o.]); betegszabadság idején a fizetés fenntartása (171/88. sz. Rinner-Kühn ügyben 1989. július 13-én hozott ítélet [EBHT 1989., 2743. o.]); a gazdasági okból történő elbocsátás esetén fizetett juttatások, valamint a magánnyugdíjpénztár által fizetett nyugdíjak (C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-1889. o.]); az üzemi tanácsi tagok részére fizetett szabadság vagy túlmunka kifizetésének formájában a megbízatásuk teljesítéséhez szükséges ismereteket nyújtó tanfolyamokon való részvételért annak ellenére nyújtott térítés, hogy a tanfolyamok időtartama alatt nem végeztek a munkaszerződésükben előírt tevékenységet (C-360/90. sz. Bötel-ügyben 1992. június 4-én hozott ítélet [EBHT 1992., I-3589. o.]); a vállalati nyugdíjrendszerhez való csatlakozás joga (C-57/93. sz. Vroege-ügyben 1994. szeptember 28-án hozott ítélet [EBHT 1994., I-4541. o.] és C-128/93. sz. Fisscher-ügyben 1994. szeptember 28-án hozott ítélet [EBHT 1994., I-4583. o.]); a munkaviszony megszűnése miatti végkielégítés (C-249/97. sz. Gruber-ügyben 1999. szeptember 14-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-5295. o.]); a jövőbeni munka ösztönzése és a vállalkozás iránti hűség címén nyújtott, önkéntes és visszavonható karácsonyi jutalom (C-333/97. sz. Lewen-ügyben 1999. október 21-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-7243. o.]); és a végkielégítést kiegészítő átmeneti járadék (a fenti 4. lábjegyzetetben hivatkozott, Hlozek-ítélet).

40 — A 80/70. sz. Defrenne I. ügyben 1971. május 25-én hozott ítélet (EBHT 1971., 445. o.) 6. pontja, a 192/85. sz. Newstead-ügyben 1987. december 3-án hozott ítélet (EBHT 1987., 4753. o.) 11. pontja; a C-152/91. sz. Neath-ügyben 1993. december 22-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-6935. o.) 28. pontja; a C-4/02. sz. és C-5/02. sz. Schönheit és Becker ügyben 2003. október 23-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-12575. o.) 56. pontja; és a C-147/02. sz. Alabaster-ügyben 2004. március 30-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-3101. o.) 42. pontja; lásd még a fent hivatkozott, Garland-ítélet 5., a Barber-ítélet 12., és a Coloroll Pension Trustees ítélet 77. pontját.

41 — A fent hivatkozott, Garland-ítélet 10., a Barber-ítélet 20., és a Lewen-ítélet 21. pontja.

42 — A C-33/89. sz. Kowalska-ügyben 1990. június 27-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-2591. o.) 12. pontja kimondja, hogy ez az elv mind a magánjogi munkáltatókat, mind pedig a közigazgatási hatóságokat kötelezi.

(3) bekezdésében kimondja „a férfiak és nők között [...] az egyenlő bánásmód elvé[t] a foglalkoztatás és a munka területén." A 76/207 irányelv mindenekelőtt elismerte, hogy ezt az egyenlőséget a munkaviszony minden szintjén és minden helyzetében el kell ismerni, [43] mivel ez nemcsak a fizetésre, hanem a munkavállalásra, a képzésre, a szakmai előmenetelre, valamint a munkafeltételekre is vonatkozik, beleértve az irányelv által konkrétan említett elbocsátás feltételeit is. [44] Ez utóbbi esetet tágan kell értelmezni: a munkaszerződés mindenfajta megszüntetése vagy felmondása ide tartozik, függetlenül attól, hogy hogyan nevezik a felek, beleértve a közös megegyezéssel történő megszüntetést is. [45]

34. A nyugdíj problémája különös figyelmet érdemel. A Bíróság kimondta, hogy valamely munkáltató által folytatott általános nyugdíjazási politika keretében a munkavállalók kötelező távozása érdekében rögzített korhatár — még akkor is, ha ez a távozás öregségi nyugdíj megadását vonja maga után — a fenti értelemben az „elbocsátás" fogalma alá tartozik, és így „a 79/7 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének a) pontja által előírt, a nem alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalma alóli kivételt csak az öregségi és nyugellátásra jogosultság szempontjából a nyugdíjkorhatár meghatározására, illetve más társadalombiztosítási juttatásokkal kapcsolatban az ebből eredő esetleges következményekre alkalmazható." [46]

3. Egyenlőség a szociális juttatások terén

35. A 79/7 irányelv célja az elv törvényileg szabályozott szociális biztonsági rendszerekben szereplő kockázatoknak megfelelő esetekre és helyzetekre történő vetítése. Ugyanez a 86/378 irányelv célja is a foglalkoztatási rendszerek tekintetében. [47]

36. Az ítélkezési gyakorlat értelmében egy juttatás csak akkor tartozik a 79/7 irányelv alkalmazási körébe, ha az az irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében felsorolt valamely

43 — —Durán López, F., „La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", in: *Cuestiones actuales del Derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990., 406. oldaltól.

44 — A C-271/91. sz. Marshall II. ügyben 1993. augusztus 2-án hozott ítélet (EBHT 1993., I-4367. o.) 19. pontja.

45 — A 19/81. sz. Burton-ügyben 1982. február 16-án hozott ítélet (EBHT 1982., 554. o.); és a 151/84. sz. Roberts-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet (EBHT 1986., 703. o.).

46 — A 152/84. sz. Marshall I. ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet (EBHT 1986., 723. o.), 34. és 36. pontja; és a fent hivatkozott, Roberts-ítélet 34. és 35. pontja.

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

kockázat ellen közvetlen és hatékony védelmet nyújtó intézkedés. [48]

C — A hátrányos megkülönböztetés megállapítása

37. Jogszabályi fogalom-meghatározás hiányában, a Bíróság hasonló meghatározást adott az egyenlőtlenségnek a fent említett három területen. Ismételt módon megállapította, hogy az egyenlőséget nem tartották tiszteltben, ha különböző szabályokat hasonló helyzetekre alkalmaztak, vagy pedig ugyanazon normát különböző esetekben alkalmaztak. [49] A döntés meghozatala érdekében igazolni kell, hogy a vitatott rendelkezések inkább hátrányos hatást gyakorolnak az egyik nemhez tartozó munkavállalókra. [50] Közvetett hátrányos megkülönböztetéshez vezet egy olyan szabályozás elfogadása esetén, amelyet — bár semleges módon fogalmaztak meg — mégis ténylegesen a férfiakhoz képest a nők jóval nagyobb számára tekintettel hátrányos, anélkül, hogy a nemen alapuló megkülönböztetéstől eltérő, objektív igazolás megállapítható lenne. [51]

38. Ezen utolsó pontot illetően a Bíróság hangsúlyozta, hogy nem sértik az egyenlőség elvét az olyan intézkedések, amelyek a szociálpolitika valamely jogszerű célját követik, amennyiben alkalmasak és szükségesek ennek a célnak az eléréséhez, [52] a tisztán költségvetési megfontolások önmagukban azonban nem igazolják az ilyen intézkedéseket. [53]

V — Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elemzése

39. Az előző megállapítások szükségessé teszik a jelen ügyben releváns uniós jog-

48 — Lásd többek között a C-243/90. sz. Smithson-ügyben 1992. február 4-én hozott ítélet (EBHT 1992., I-467. o.) 12. és 14. pontját; a C-63/91. és C-64/91. sz. Jackson és Cresswell ügyben 1992. július 16-án hozott ítélet (EBHT 1992., I-4737. o.) 15. és 16. pontját; és a C-137/94. sz. Richardson-ügyben 1995. október 19-án hozott ítélet (EBHT 1995., I-3407. o.) 8. és 9. pontját. Ezen kritériumok alkalmazását illetően a Bíróság úgy ítélte meg, hogy nem tartozik az irányelv alkalmazási körébe például a tömegközlekedési díjak időskorúak javára történő csökkentése (C-228/94. sz. Atkins-ügyben 1996. július 11-én hozott ítélet [EBHT 1996., I-3633. o.]); a szükségleteik kielégítéséhez elégséges forrással nem rendelkező személyek számára nyújtott kiegészítő támogatás (a fent hivatkozott, Jackson és Cresswell ítélet); a gyermekek oktatása idején a család fenntartására nyújtott támogatás (C-254/94. sz. és C-312/94. sz. Hoever és Zachow ügyben 1996. október 10-én hozott ítélet [EBHT 1996., I-4895. o.]); és az öregségi nyugdíjbiztosítás területéhez kapcsolódó, a gyermekűket eltartó személyeknek nyújtott kedvezmények, vagy azok az juttatások, amelyeket a gyermeknevelés érdekében történő foglalkoztatás megszakítás esetén nyújtanak (C-297/93. sz. Grau-Hupka ügyben 1994. december 13-án hozott ítélet [EBHT 1994., I-5535. o.]). Ezzel szemben, a Bíróság elismerte a közösségi rendelkezés hatályát egy munkaképtelen személy gondozására szolgáló támogatás (150/85. sz. Drake-ügyben 1986. június 24-én hozott ítélet [EBHT 1986., I-1995. o.]), valamint a nyugdíjkorhatárt betöltött személyeknek a téli fűtési költségekhez nyújtott támogatás (C-382/98. sz. Taylor-ügyben 1999. december 16-án hozott ítélet [EBHT 1999., I-8955. o.]) esetén.

49 — A C-279/93. sz. Schumacker-ügyben 1995. február 14-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-225. o.), 30. pontja; a C-342/93. sz. Gillespie és társai ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet (EBHT 1996., I-475. o.) 16. pontja; és a C-411/96. sz. Boyle és társai ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-6401. o.) 39. pontja.

50 — A C-167/97. sz. Seymour-Smith és Pérez ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-623. o.) 58. pontja; és a fent hivatkozott, Schönheit és Becker ítélet 69. pontja.

51 — A C-189/91. sz. Kirsammer-Hack ügyben 1993. november 30-án hozott ítélet (EBHT 1993., I-6185. o.) 22. pontja; a C-457/93. sz. Lewark-ügyben 1996. február 6-án hozott ítélet (EBHT 1996., I-243. o.) 31. pontja; a C-243/95. sz. Hill és Stapleton ügyben 1998. június 17-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-3739. o.) 34. pontja; a C-189/01. sz. Jippes-ügyben 2001. július 12-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-5689. o.) 129. pontja; a C-187/00. sz. Kutz-Bauer ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-2741. o.) 50. pontja; a fent hivatkozott, Rinner-Kühn ítélet 12. pontja, és fent hivatkozott, Rodríguez Caballero ítélet 32. pontja.

52 — A C-226/91. sz. Molenbroek-ügyben 1992. november 19-én hozott ítélet (EBHT 1992., I-5943. o.) 13. pontja; és a C-226/98. sz. Jørgensen-ügyben 2000. április 6-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-2447. o.) 41. pontja.

53 — A C-343/92. sz. Roks és társai ügyben 1994. február 22-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-571. o.) 35. pontja; a fent hivatkozott, Jørgensen-ügyben 2000. április 6-án hozott ítélet 42. pontja; valamint a fent hivatkozott, Schönheit és Becker ítélet 85. pontja.

szabályok meghatározását, a hátrányos megkülönböztetést megvalósító bánásmód esetleges meglétének vizsgálatát és — ennek fennállása esetén — a lehetséges kimentés igazolását.

A — *Az alkalmazandó közösségi jogszabály meghatározása*

40. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés a munkaviszony megszüntetése esetén nyújtott juttatásra vonatkozó olasz adójogi szabályozásra vonatkozik. Nem vita tárgya sem a kapott összeg mértéke, sem a nyugdíjkorhatár, hanem csak az a tény, hogy a női munkavállalókra alacsonyabb adóterhet rónak.

41. Ezért el kell vetni az egyenlő díjazásra vonatkozó szabályok alkalmazását, mivel az adóalanyok által személyi jövedelemadó címén fizetett összegek nem tartoznak a fizetésbe, ennek a kifejezésnek a közösségi jogban való tág értelmezése ellenére sem, mert azt nem a munkáltató fizeti a munkavállaló munkája ellenében. Ellenkező nézőpontból viszont nem tekinthetjük úgy sem, hogy a tagállam fizeti ezt egy ilyen jellegű jogviszony alapján. Következésképpen nem hivatkozhatunk az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdésére és a 75/117 irányelvre, sem az ezeket a rendelkezéseket értelmező ítélkezési gyakorlatra.

42. Az államkincstárral szemben fennálló kötelezettségek továbbá nem tartoznak a társadalombiztosítás hatálya alá, függetlenül attól, hogy törvényi vagy foglalkoztatói biztosítási rendszerről van-e szó. Az a tény, hogy bizonyos adókulcsokat szociális célkitűzésekre tekintettel állapítottak meg, nem változtatja meg a kockázatok ellen védelmet nyújtó intézkedésekké. Nem hivatkozhatunk tehát a 79/7 irányelvre sem.

43. Annak elemzése maradt hátra, hogy 76/207 irányelv alkalmazható-e, amely — mint említettem — kiterjeszti az egyenlőség fogalmát a szakmai élet gyakorlatilag minden területére, különösen a munkafeltételekre, beleértve a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó feltételeket is.

44. Főszabály szerint annak ellenére, hogy ez a szabályozás leggyakrabban a munkáltató általi hátrányos megkülönböztetésre irányul, kiterjed a kollektív tárgyalások során vagy maga a tagállam általi hátrányos megkülönböztetésre is, amelynek éppen az az egyik feladata, hogy eltörölje a különbségeket ösztönző, támogató vagy azokat létrehozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket.

45. A munkavállalók által a vállalkozással való jogviszonyuk megszűntével kapott juttatások az erre az esetre előírt adójogi intézkedések hatálya alá tartoznak, a végső összegük ezektől a rendelkezésektől függ; ezért a nemzeti adórendszerekre a rájuk vonatkozó más szabályok sérelme nélkül a fent hivatkozott irányelv rendelkezései vonatkoznak.

B — *A munkaviszony megszüntetése esetén nyújtott juttatásokra vonatkozó adójogi szabályok*

46. A köztársasági elnök 917. sz. rendelete meghatározza a munkaviszony önkéntes megszüntetése esetén nyújtott juttatásokra alkalmazandó adókulcsot, és ez az 50. évüket betöltött nők, és az 55. évüket betöltött férfiak esetén ez egy csökkentett adókulcs.

47. A munkavállalók ezt az adókedvezményt ezen életkorok valamelyikében kapják, nemük szerint. A női polgárok javára itt tehát különbséget hoztak létre, mivel ugyanolyan életkorban, mint a férfiak kevesebbet fizetnek be az államkincstárba a munkáltatóval fennálló jogviszony megszüntetése esetén kivételes címen nyújtott ellentételezés után, ily módon magasabb nettó összeget kapnak.

48. Ebben a helyzetben van az adó befizetését kiváltó esemény időpontjában 51 éves P. Vergani, akitől megtagadták azt az adókedvezményt, amelyben ugyanezen vállalkozás női munkavállalója azonos helyzetben részesült.

49. Az egyenlőség elve megsértésének ezen megállapítása szükségessé teszi, hogy megvizsgáljuk: létezik-e az igazolására esetlegesen indok.

C — *Az egyenlőtlenség igazolása*

1. Az előnyugdíj-korhatár

50. Az Olasz Köztársaság a hátrányos megkülönböztetést tartalmazó nemzeti rendelkezés igazolását az előnyugdíj-korhatárból kívánja levezetni, amelyet az 1981. április 23-i törvény 55 és 50 évben állapított meg, az alapján, hogy a válságban lévőnek nyilvánított vállalkozások munkavállalói férfiak vagy nők. Ez a kapcsolat azonban — bár nyilvánvaló — nem alapozza meg az érintett hátrányos megkülönböztetést a következő indokok folytán:

Először is, a jogvita nem a munkaviszony előrehozott megszüntetésére vonatkozó eltérő korhatárra vonatkozik, hanem arra, hogy ennek a különbségtételnek az adózásra hatást gyakorol.

Másodsorban, ez az érvelés figyelmen kívül hagyja a munkaviszony megszüntetésének más lehetőségeit. Az Olasz Köztársaság érvelése szerint csak az 1981. április 23-i törvényben szereplő esetekben alkalmazható a 917. sz. köztársasági elnöki rendelet 17. cikkének (4a) bekezdésében szereplő adókedvezmény. Ez utóbbi rendelkezés azonban — további pontosítás nélkül — minden „önkéntes nyugdíjbavonulás elősegítésére vonatkozó munkaviszony-megszüntetésre" utal, míg a törvényt akkor kell alkalmazni, ha ez az esemény a válságban lévő vállalkozás esetében történik.

51. Másképpen kifejezve, ellentétben azzal, amit a Bizottság állít, az adószabályozás csak az 1981. évi törvényben előírt esetekben tükrözi az előnyugdíj-korhatárra vonatkozó eltérő életkort, ez azonban nem fedi le az összes lehetséges helyzetet, így P. Vergani esetét sem.

2. A nemzeti szociálpolitika

52. Az ítélkezési gyakorlatban több alkalommal kimondták, hogy a tagállamok széles mérlegelési lehetőséggel rendelkeznek a céljaik megvalósítására alkalmas intézkedések megválasztása területén. [54] Ebből az következik, hogy egy ország által bevezetett szabályok — az ország szükségleteire és lehetőségeire tekintettel — igazolhatják, hogy a nők korábban fejezzék be a munkát, mint a férfiak, és ebben az esetben hatályosul a 79/7 irányelv, különösen annak 7. cikke, amely felhatalmazást ad arra, hogy a hatálya alól kivegyék az öregségi és egyéb nyugdíjjogosultság és egyéb vonatkozó ellátások szempontjából a nyugdíjkorhatár meghatározását.

53. Azonban — ahogyan már korábban megjegyeztem — az ebben a rendelkezésben szereplő eltérés „más ellátórendszerekben meglévő hátrányos megkülönböztetésekre korlátozódik, amennyiben ezek a megkülönböztetések szükségszerűen és objektíven kötődnek az eltérő korhatárokhoz", például a társadalombiztosítási rendszer pénzügyi egyensúlya vagy a nyugdíjrendszer és más ellátások közötti koherencia miatt. [55] Ezért a vita központi kérdése, hogy a munkaviszony megszüntetésére előírt eltérő időpont kapcsolódik-e az adócsökkentés elismeréséhez.

54. Másrészt, amint azt korábban jeleztem, a fent említett irányelv nem alkalmazható jelen ügyben.

55. Azt is meg kell állapítani, hogy a kedvezményes adókulcs a nőket részesíti-e előnyben. A nemzeti rendelkezések összefüggéseit tekintve nehéz azt elfogadni, hogy a rendelkezés célja a női munkavállalók előnyben részesítése vagy annak biztosítása volt, hogy ne érje őket hátrány amiatt, hogy a munkaszerződésük korábbi megszüntetésére ösztönözték őket.. Amennyiben az adócsökkentés célja az volt, hogy valamennyi munkavállaló hasonló jövedelmet kapjon, hivatkozhatunk a C-132/92. sz. Birds Eye Walls ítéletben [56] kimunkált érvelésre, mely szerint az ilyen célból való szóban forgó különbségtétel érvényes alapon nyugszik. Azonban nem rendelkezünk a szükséges adatokkal annak megállapítására, hogy fennállt-e ez a

54 — A C-317/93. sz. Nolte-ügyben 1995. december 14-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-4625. o.) 33. pontja és a C-444/93. sz. Megner és Scheffel ügyben ugyanekkor hozott ítélet (EBHT 1995., I-4741. o.) 29. pontja; a C-281/97. sz. Krüger-ügyben 1999. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-5127. o.) 28. pontja.

55 — A C-328/91. sz. Thomas és társai ügyben 1993. március 30-án hozott ítélet (EBHT 1993., I-1247. o.) 20. pontja; a C-92/94. sz. Graham és társai ügyben 1995. augusztus 11-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-2521. o.) 11. pontja; a C-139/95. sz. Balestra-ügyben 1997. január 30-án hozott ítélet (EBHT 1997., I-549. o.) 33. pontja; a C-104/98. sz. Buchner és társai ügyben 2000. május 23-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-3625. o.) 25. pontja; és a C-303/02. sz. Haackert-ügyben 2004. március 4-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-2195. o.) 30. pontja.

56 — 1993. november 9-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-5579. o.).

szándék és, következésképpen annak megállapítására sem, hogy jelen esetben ugyanezе a helyzet.

D — *Következmény*

3. Gazdasági indokok

56. Azt kell végül megvizsgálni, hogy a vitatott különbségtételt megalapozzák-e gazdasági vagy pénzügyi érdekek, ahogyan a Bizottság állítja.

57. Egy ilyen eshetőség nem tartható fenn, mivel — a fent hivatkozott, Roks és társai ítélet szerint — költségvetési megfontolások ugyan ösztönözhetik valamely tagállam szociálpolitikájának lehetőségeit és befolyásolhatják az általa elfogadott szociális védelmi intézkedések jellegét és terjedelmét, azonban önmagukban nem minősülnek e politika céljainak és így nem igazolhatják egyik nem hátrányos megkülönböztetését sem (35. pont). [57]

58. Továbbá maga az érintett állam sem hivatkozott erre a kifogásra. [58]

59. Az előző magyarázatok arra a megállapításra vezetnek, hogy a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésével és 5. cikkének (1) bekezdésével ellentétes a munkaviszony megszüntetésének esetén nyújtott juttatást érintő adócsökkentés, ha ezt a csökkentést a férfiak és a nők különböző életkorban vehetik igénybe anélkül, hogy ezt a hátrányos megkülönböztetést a munkavállalók nemén kívüli, objektív indok igazolná.

60. Ugyanerre a következtetésre jutunk, ha — hipotetikusan — az egyenlő díjazás elvére hivatkozunk, abban az értelemben, ahogyan a Bíróság a fent hivatkozott Barber-ítélettől kezdődően számos alkalommal értelmezte ezt az elvet, jelezve, hogy a nemek viszonylatában eltérő korhatár meghatározása a vállalkozás által nyújtott juttatások megszerzése vagy kiszámítása tekintetében ellentétes az EK 141. cikkel, még akkor is, ha a különbségtétel a nemzeti nyugdíjrendszer által előírt nyugdíjkorhatáron alapul. [59] Ez a megállapítás tökéletesen átültethető valamely díjazásra vonatkozó adójogi szabályozásra.

57 — Lásd e tekintetben a C-196/02. sz. Nikoloudi-ügyben 2005. március 10-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-1789. o.) 53. pontját; és a fent hivatkozott, Kutz-Bauer ítélet 59. pontját.

58 — A tárgyaláson a Bizottság egy általam feltett kérdésre válaszolva sem pontosította ezt az érvet, és további egyértelmű bizonyítékot sem szolgáltatott e tekintetben, mindössze kiemelte az olasz szabályozás semleges jellegét.

59 — Lásd különösen a C-110/91. sz. Moroni-ügyben 1993. december 14-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-6591. o.) 10. és 20. pontját; és a C-408/92. sz. Smith és társai ügyben 1994. szeptember 28-án hozott ítélet (EBHT 1994., I-4435. o.) 11. pontját.

VI — Végkövetkeztetések

61. A fenti megállapításokra figyelemmel azt javaslom a Bíróságnak, hogy a következőképpen válaszoljon a Commissione tributaria provinciale di Novara (Olaszország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre:

„A közösségi joggal, és különösen férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelvvel ellentétes, hogy az önkéntes nyugdíjbavonulást ösztönző, a munkaviszony megszüntetése esetén nyújtott összegre vonatkozó adócsökkentés csak az 50. életévüket betöltött női munkavállalókra alkalmazandó, a férfi munkavállalókra pedig csak akkor, ha betöltötték 55. életévüket."