OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO DÁMASA RUIZA-JARABA COLOMERA przedstawiona w dniu 12 maja 2005 r. [1]

1. Niniejszy wniosek Commissione tributaria provinciale di Novara (Włochy) o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy kwestii, czy art. 141 WE lub dyrektywa Rady nr 76/207/EWG [2] stoją na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego, który poddaje różnemu opodatkowaniu mężczyzn i kobiety, w zależności od ich wieku, w zakresie odprawy otrzymywanej od pracodawcy w następstwie wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy.

I — Ramy prawne

A — *Prawo wspólnotowe*

1) Artykuł 141 WE

2. Artykuł ten stanowi:

„1. Każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

2. Do celów niniejszego artykułu przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że:

a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary;

1 — Język oryginału: hiszpański.

2 — Dyrektywa Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, str. 40) zmieniona dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, str. 15, zwana dalej „dyrektywą 76/207") weszła w życie w dniu 5 października 2002 r.

b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

3. Rada, stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w artykule 251 i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmuje środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

4. W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania".

3. Te podstawowe zasady są wzmacniane różnymi normami prawa wspólnotowego, takimi jak dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet [3] i dyrektywa 76/207; zakresy zastosowania tych dyrektyw wykluczają się wzajemnie [4].

2) Dyrektywa 76/207

4. Artykuł 1 dyrektywy 76/207 podkreśla jej cel polegający na wprowadzeniu w życie zasady równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, jak również warunków pracy oraz, w pewnych sytuacjach, zabezpieczenia społecznego [5]. Zasada ta oznacza zgodnie z art. 2 ust. 1 „brak dyskryminacji ze względu na płeć, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, w szczególności przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego".

3 — Dz.U. L 45, str. 19.

4 — Wyrok z dnia 11 września 2003 r. w sprawie C-77/02 Steinicke, Rec. str. I-9027, pkt 48–51. Rzecznik generalna C. Kokott wypowiedziała się podobnie w opinii w sprawach: Wippel (wyrok z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02, Zb.Orz. str. I-9483, pkt 64), i Hlozek (wyrok z dnia 9 grudnia 2004 r. w sprawie C-19/02, Zb.Orz. str. I-11491, pkt 96 i 97).

5 — J. Cabeza Pereira w „El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión", *Revista española de derecho del trabajo*, nr 104, marzec/kwiecień 2001, str. 211, przypis 65, przyznaje, że w pewnych aspektach dyrektywa ta jest mniej korzystna niż konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111 z 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

5. Zgodnie z art. 5 ust. 1 stosowanie zasady w zakresie „warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia, pociąga za sobą konieczność zapewnienia mężczyznom i kobietom takich samych warunków, bez dyskryminacji ze względu na płeć". Artykuł 5 ust. 2 nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia niezbędnych środków, aby:

„a) przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, sprzeczne z zasadą równego traktowania, zostały uchylone;

b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych lub w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw lub przepisach regulujących wykonywanie wolnych zawodów, zostały unieważnione lub mogły zostać uznane za nieważne albo można je było zmienić;

c) zmienić przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania, jeżeli względy ochrony, które były ich podstawą, nie są już uzasadnione; jeśli układy zbiorowe zawierają podobne przepisy, należy zwrócić się do partnerów społecznych, aby wprowadzili w nich pożądane zmiany" [6].

6. Artykuł 1 ust. 2 przewiduje, że w celu stopniowego usunięcia wszelkiej dyskryminacji w dziedzinie zabezpieczenia społecznego Rada, działając na wniosek Komisji, przyjmie przepisy, które sprecyzują „jej przedmiot, zakres oraz sposoby stosowania" wspomnianej wyżej zasady w tej dziedzinie; wśród tych przepisów znajduje się dyrektywa 79/7/EWG [7].

3) Dyrektywa 79/7

7. Zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy 79/7 z jej przepisami powinny być zgodne systemy ustawowe zapewniające ochronę przed ryzykiem choroby, inwalidztwa, starości, wypadku przy pracy i choroby zawodowej, bezrobocia oraz uzupełniające je lub zastępujące przepisy dotyczące pomocy społecznej. Artykuł 3 ust. 2 wyłącza z jej zakresu

6 — Dyrektywa 2002/73 uchyliła ten przepis, ale jak wynika z nowej redakcji nadanej art. 3, przewiduje ona zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c), że jej przepisy stosują się do „warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia, a także wynagrodzenie, jak przewidziano w dyrektywie 75/117/EWG", a obecnie zgodnie z ust. 2 lit. a) obowiązek państw członkowskich, aby „wszelkie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania zosta[ły] uchylone".

7 — Dyrektywa Rady z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 1979, L 6, str. 24).

zastosowania świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny i świadczenia rodzinne, chyba że chodzi o świadczenia rodzinne przyznawane ze względu na zwiększenie świadczeń należnych na małżonka lub osoby na utrzymaniu [8].

8. Zgodnie z art. 4 zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, bądź bezpośrednio, bądź pośrednio, zwłaszcza w związku ze stanem cywilnym lub rodzinnym, w szczególności jeżeli chodzi o:

„— zakres stosowania systemów i warunki objęcia tymi systemami,

— obowiązek opłacania i obliczanie wysokości składek,

— obliczanie wysokości świadczeń, [...]".

9. Jak wynika z art. 5 państwa członkowskie powinny podjąć „środki niezbędne w celu uchylenia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych", które są sprzeczne z zasadą równego traktowania. Jednakże art. 7 ust. 1 zezwala na odstąpienie od przepisów wspólnotowych w zakresie „ustalenia wieku emerytalnego dla celów przyznania rent i emerytur oraz skutków mogących z tego wypływać w odniesieniu do innych świadczeń" [lit. a)] oraz różnych innych praw i przywilejów.

B — *Prawo włoskie*

10. Artykuł 9 ustawy nr 1272 z dnia 6 lipca 1939 r. w wersji wynikającej z art. 2 ustawy nr 218 z dnia 4 kwietnia 1952 r. [9] przyznaje emeryturę pracownikom płci męskiej, którzy ukończyli 60 lat oraz pracownikom płci żeńskiej, którzy ukończyli 55 lat; zgodnie z art. 1 i tabelą znajdującą się w załączniku A do decreto legislativo nr 503 z dnia 30 grudnia 1992 r. [10] wiek ten został przesunięty odpowiednio do 65 i 60 lat.

8 — Uregulowanie tego rodzaju zostało uzupełnione dyrektywą Rady 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników (Dz.U. L 225, str. 40) zmienioną dyrektywą Rady 96/97/WE z dnia 20 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 46, str. 20).

9 — „Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti" (dodatek zwyczajny do GURI nr 89 z dnia 15 kwietnia 1952 r.).

10 — „Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della Legge 23 ottobre 1992, nº 421" (dodatek zwyczajny do GURI nr 305 z dnia 30 grudnia 1992 r.).

11. Ustawa nr 155 z dnia 23 kwietnia 1981 r. [11] przewiduje, że w przedsiębiorstwach uznanych przez Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale (międzyministerialny komitet w zakresie koordynacji polityki przemysłowej) za przeżywające trudności, pracownicy są uprawnieni do korzystania ze świadczeń przedemerytalnych po osiągnięciu wieku 55 lat w wypadku mężczyzn oraz 50 lat w wypadku kobiet.

12. Decreto nr 917 Prezydenta Republiki z dnia 22 grudnia 1986 r. [12] określa zasady opodatkowania kwot otrzymanych w związku z ustaniem stosunku pracy w ramach zachęcenia pracowników do odejścia na emeryturę, wprowadzając rozróżnienie między płciami. Artykuł 17 ust. 4a decreto, dodany dekretem ustawodawczym nr 314 z dnia 2 września 1997 r. [13], stanowi:

„Kwoty wypłacane w związku z ustaniem stosunku pracy w celu zachęcenia do wcześniejszego przejścia na emeryturę [14] pracowników, którzy osiągnęli wiek 50 lat w wypadku kobiet oraz 55 lat w wypadku mężczyzn, o których mowa w art. 16 ust. 1 lit. a) [15], są opodatkowane stawką równą połowie stawki stosowanej przy opodatkowaniu odpraw pieniężnych oraz innych świadczeń i kwot wymienionych w art. 16 ust. 1 lit. a)".

II — Okoliczności faktyczne, spór przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

13. Paolo Vergani wziął udział w programie dobrowolnego przechodzenia na emeryturę wprowadzonego przez Chubb Insurance Company SA, w której był on zatrudniony. W dniu 14 listopada 2001 r., osiągnąwszy wiek 51 lat, zrezygnował z pracy w tym przedsiębiorstwie i w związku z tym otrzymał tytułem odprawy kwotę 751 000 000 ITL (387 859,13 EUR), z której odliczono mu kwotę odpowiadającą podatkowi dochodowemu od osób fizycznych (IRPP), obliczoną według stawki 33,95%.

11 — „Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica" (dodatek zwyczajny do GURI nr 114 z dnia 27 kwietnia 1981 r.).

12 — „Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi" (dodatek zwyczajny do GURI nr 302 z dnia 31 grudnia 1986 r.).

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" (dodatek zwyczajny do GURI nr 219 z dnia 19 września 1997 r.).

14 — Tekst włoski stanowi: „[...] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [...]".

15 — Który stanowi: „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. Wniosek o obniżenie stawki podatkowej o 50% i o zwrot kwoty głównej 70 757,22 EUR powiększonej o ustawowe odsetki został oddalony przez Agencia Entrate Ufficio Arona (włoski organ wykonawczy ministra gospodarki i finansów) z tego względu, że ta ulga podatkowa została przewidziana dla pracowników płci męskiej w wieku ponad 55 lat.

15. Decyzja ta została zaskarżona do Commissione tributaria provinciale di Novara, która zawiesiła postępowanie i zwróciła się do Trybunału z następującym pytaniem:

„Czy art. 17 ust. 4a Decreto del Presidente della Repubblica nr 917/86, na podstawie którego w takich samych okolicznościach przyznaje się pracownikom, którzy osiągnęli wiek 50 lat w wypadku pracowników płci żeńskiej oraz 55 lat w wypadku pracowników płci męskiej, ulgę polegającą na opodatkowaniu obniżoną o połowę (50%) stawką podatkową zachęt do dobrowolnego odejścia z pracy oraz kwot wypłacanych w związku z ustaniem stosunku pracy, narusza art. 141 WE (dawny art. 119) oraz dyrektywę 76/207/EWG?".

III — Postępowanie przed Trybunałem

16. W terminie określonym w art. 20 statutu WE Trybunału Sprawiedliwości P. Vergani, rząd włoski i Komisja przedstawiły uwagi na piśmie.

17. Podczas rozprawy, która odbyła się w dniu 14 kwietnia 2005 r., uwagi ustne zostały wygłoszone przez pełnomocników P. Verganiego oraz przez pełnomocnika Komisji.

IV — Równość pracowników obu płci w Unii

18. W celu ułatwienia udzielenia odpowiedzi na pytanie prejudycjalne należy przedstawić na wstępie kilka wskazówek dotyczących zakazu wszelkiej dyskryminacji w sferze pracowniczej [16], rozpoczynając od uregulowań zawartych w traktatach, przechodząc do

16 — Zdaniem M.L. Balaguer Callejón, „Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, nr 1, styczeń–czerwiec 2004, str. 383, uregulowania europejskie w tej dziedzinie są często bardziej zaawansowane niż przepisy niektórych państw, w szczególności w dziedzinach dotyczących pracy.

zbadania głównych jej przejawów i kończąc analizą precyzyjnych kryteriów umożliwiających stwierdzenie istnienia zróżnicowania sprzecznego ze wspólnotowym porządkiem prawnym.

A — *Prawo pierwotne*

19. Sytuacja prawna kobiety w Europie lat pięćdziesiątych była bardzo daleka od lekceważenia, które charakteryzowało ich sytuację na przestrzeni dziejów. Wystarczy przypomnieć tytułem przykładu, że Fray Luis de León w dziele „La perfecta casada" zakwalifikował kobietę jako „słabą i kruchą bardziej niż jakakolwiek inna istota i ze swych zwyczajów i stanu ducha delikatną i kapryśną" [17]. Były jednak i inne głosy, które w tym samym XVI wieku odrzucały to obraźliwe stwierdzenie; wśród nich wskażę w szczególności Teresę de Ávila, która pisze w „Camino de perfección": „Nie sądzę, Panie, by było to owocem Twojej dobroci i sprawiedliwości, jesteś bowiem Panie sędzią sprawiedliwym i nie przypominasz sędziów z tego świata. Oni bowiem, jako synowie Adama i wreszcie wszyscy mężczyźni, podejrzliwie postrzegają każdą cnotę kobiet" [18].

20. W czasie gdy powstawały Wspólnoty Europejskie zasada równości płci wykazywała znaczące niedoskonałości, które w ciągłym procesie ich pokonywania zostały zmniejszone [19].

21. W traktatach ustanawiających, stosownie do ich celu ułatwiania wymiany gospodarczej, nie odniesiono się do tych kwestii w sposób bezpośredni. Najważniejsze przepisy w tym przedmiocie dotyczyły zapobiegania pogarszaniu sytuacji pracowników ze względu na przynależność państwową (dawny art. 48 traktatu WE) i zapewnienia ich ochrony socjalnej (dawny art. 51 traktatu WE) w ramach swobodnego przepływu czynników produkcji. Nieliczne postanowienia, które przyznawały prawa typowo pracownicze, jak równość wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej (dawny art. 119 traktatu WE) miały jako takie na celu uniknięcie „dumpingu socjalnego", który zakłócałby konkurencję między państwami członkowskimi [20], nawet jeśli wskazywano ponadto na potrzebę promowania poprawy warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie przy jednoczesnym zachowaniu postępu (dawny art. 117 traktatu WE) i mimo utworzenia Europejskiego Funduszu

17 — Fray Luis de León, La perfecta casada, wydanie Javier San José Lera, Espasa Calpe, col. Austral, Madryt 1992, str. 86.

18 — Teresa de Ávila, Camino de perfección, wydanie przygotowane przez Marię Jesúsa Mancha Duque'a, Espasa Calpe, col. Austral, Madryt 1996, str. 81, przypis 170, który odwołuje się do Códice de El Escorial (tekst francuski pochodzi od Carmel de France).

19 — Zobacz J. López López i 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, str. 5 i nast.

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

Społecznego (dawny art. 123 i nast. traktatu WE) [21].

22. Hierarchia priorytetów istniejąca w chwili, gdy zdecydowano się na tę drogę, wyjaśnia skromność inicjatywy wspólnotowej w tej dziedzinie, która miała na celu zasadniczo ułatwienie przepływu pracowników i koordynację mechanizmów ich ochrony. Jednak w latach 70-tych zostały podjęte inne kwestie: w tym czasie przyjęto normy dotyczące zrównania wynagrodzeń (dyrektywa 75/117), dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (dyrektywa 76/207) oraz zabezpieczenia społecznego (dyrektywa 79/7).

23. Jednolity akt europejski [22] nie traktował w szczególny sposób równości w sferze zatrudnienia, ale wprowadził w tekstach podstawowych pewne postanowienia mające na celu poprawę środowiska pracy, jak również ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (dawny art. 118 B traktatu WE); ukształtował również fundusze strukturalne w sposób sprzyjający realizacji spójności ekonomicznej i społecznej (dawny art. 130 A i nast. traktatu WE) i wreszcie udzielił wsparcia dialogowi w tej dziedzinie (dawny art. 118 B traktatu WE).

24. Wraz z Traktatem o Unii Europejskiej [23] ta polityka wspólnotowa uzyskała autonomię i stała się niezależna od polityki gospodarczej; wśród celów Unii i Wspólnoty znajdujemy więc cel promowania postępu społecznego oraz wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej (dawny art. B Traktatu o Unii Europejskiej i art. 2 traktatu WE), chociaż najbardziej znaczące nowości znajdują się w Protokole w sprawie polityki społecznej — niepodpisanego przez Zjednoczone Królestwo — który z kolei inspirowany jest Wspólnotową kartą socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 r. [24] i do którego zostało załączone zawarte w tej dziedzinie porozumienie, które mówi o równości szans i traktowania (art. 2 ust. 1).

25. Traktat z Amsterdamu [25] wzmocnił tę zasadę, wskazując wyraźnie wśród celów Wspólnoty, na której spoczywa obowiązek „przez ustanowienie wspólnego rynku, unii gospodarczej i walutowej oraz urzeczywistnianie wspólnych polityk lub działań określonych w artykułach 3 i 4, popieranie [...]

21 — M. Rocella i T. Treu, Diritto del Lavoro della Comunità Europea, wydanie drugie, Ceadm, Padoue 1995; M. Colina, J.M. Ramírez i T. Sala Franco, Derecho Social Comunitario, wydanie drugie, Tirant lo Blanch, Walencja 1995, oraz A.V. Sempere Navarro w przedmowie do książki autorstwa F.J. Biurrun Abad, L. Meléndez Morillo Velarde i A.I. Pérez Campos, Cuestiones laborales de derecho social comunitario, Aranzadi, Pamplune 2002, str. 21–30.

22 — Dz.U. 1987, L 169, str. 1.

23 — Dz.U. 1992, C 191, str. 1.

24 — COM(89) 471 wersja ostateczna.

25 — Zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty, podpisany w Amsterdamie w dniu 2 października 1997 r. (Dz.U. C 340, str. 1).

równości mężczyzn i kobiet [...]" (art. 2)[26]. Potwierdza to wprowadzenie do art. 3 nowego ustępu, zgodnie z którym we wszystkich działaniach określonych w tym artykule Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet[27]. Ponadto Porozumienie w sprawie polityki społecznej zostało włączone do traktatu WE, jego zawartość została rozszerzona i przyznano mu większe znaczenie. Szczególne znaczenie należy przypisać dosłownemu przejęciu praw podstawowych o charakterze socjalnym (art. 136 WE), wśród których poczesne miejsce zajmuje symetria pracowników płci męskiej i żeńskiej.

26. Na tym tle prawnym traktat z Nicei[28], na dziś ostatni zasadniczy dokument w strukturze europejskiej, kieruje się ku takim aspektom, jak walka z wykluczeniem społecznym.

27. Większe znaczenie ma Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, proklamowana w dniu 7 grudnia 2000 r. w ramach Rady Europejskiej w Nicei, ponieważ, niezależnie od polemiki dotyczącej jej charakteru prawnego, wywiera duży wpływ na późniejsze projekty i ostateczny kształt tekstów prawnych.

28. Wreszcie Traktat ustanawiający konstytucję dla Europy[29] wymienia równość wśród wartości, na których oparta jest Unia, wspominając konkretnie równość „kobiet i mężczyzn" (art. I-2); deklaruje on, że Unia „[z]walcza wyłączenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn [...]" (art. I-3 ust. 3 akapit drugi). W części poświęconej prawom podstawowym wyjaśnia on, że „[n]ależy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia", zastrzegając jednocześnie, że zasada ta „nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej" (art. II-83). Istnieją inne wyrazy tej zasady w dziedzinie polityki społecznej: traktat ten przewiduje, że Unia wspiera i uzupełnia działania krajowe mające na celu „równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy" [art. III-210 ust. 1 lit. i)] i nakłada na państwa obowiązek zapewnienia „stosowani[a] zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci żeńskiej i męskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości", zezwalając im na

26 — M. Rodríguez-Piñero i Bravo-Ferrer, „Igualdad de género y políticas comunitarias", Relaciones Laborales, nr 6, 2000, str. 3 i nast.

27 — Zdaniem S. Leclerca, „L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental" w wydamin zbiorowym „L'Union européenne et les droits fondamentaux", Bruylant, Bruksela 1999, str. 215 i 216, ten nowy przepis rozszerza zakres stosowania zasady poza kontekst społeczny, formułując ją w sposób pozytywny, a nie tylko poprzez jej wywiedzenie z zasady niedyskryminacji.

28 — Dz.U. 2001, C 80, str. 1.

29 — Dz.U. 2004, C 310, str. 1.

utrzymanie lub przyjęcie środków „przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej lub ich kompensowania"; pozostawia jednak ustawom lub europejskim ustawom ramowym wprowadzenie mechanizmów mających na celu unikanie różnic „w dziedzinie zatrudnienia i pracy", jak również w dziedzinie wynagrodzeń (art. III-214).

B — *Treść*

29. „Zniesienie dyskryminacji opartej na płci", które stanowi jedno z praw podstawowych [30], stało się istotnym aspektem wspólnotowej polityki społecznej tak z punktu widzenia ilościowego, jak i jakościowego [31]. Funkcjonuje ono w trzech głównych sektorach: w dziedzinie płac, dostępu do pracy, kariery zawodowej i warunków pracy oraz zabezpieczenia społecznego [32].

1) Zasada równości wynagrodzeń

30. Postulat ten, „stanowiący jeden z fundamentów Wspólnoty" [33], jest wyrazem najbardziej stanowczego zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć pracownika [34]. Ustanowiony został w art. 141 WE, którego aspekt ekonomiczny, skupiający się na eliminacji zakłóceń konkurencji między przedsiębiorstwami posiadającymi siedziby w różnych państwach członkowskich, ma znaczenie wtórne w stosunku do celu społecznego, który mu przyświeca [35]. Jak już wskazałem w pkt 32 opinii w sprawie Mayer [36], zasada ta nieczęsto znajduje odzwierciedlenie w postanowieniach umów międzynarodowych. Po pierwsze jest ona wyrazem pewnego ideału społecznego i instrumentem, przynajmniej pośrednim, harmonizacji polityki pracy w Unii Europejskiej, a po drugie nakłada ona prawny obowiązek rezultatu [37], który sam w sobie jest celem ekonomicznym i społecznym. Jego treść

30 — Wyrok z dnia 15 czerwca 1978 r. w sprawie 149/77 Defrenne III, Rec. str. 1365, pkt 27; podobnie wyrok z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie C-442/00 Rodríguez Caballero, Rec. str. I-11915, pkt 32.

31 — T. Pérez del Río, Una aproximación al derecho social comunitario, Tecnos, Madryt 2000, str. 87.

32 — A. Montoya Melgar, J.M. Galiana Moreno i A.V. Sempere Navarro, Derecho Social Europeo, Tecnos, Madryt 1994, a zwłaszcza rozdział drugi: „La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", str. 49 i nast.

33 — Wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 43/75 Defrenne II, Rec. str. 455, pkt 12.

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

35 — Wyrok z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-50/96 Schröder, Rec. str. I-743, pkt 57.

36 — Wyrok z dnia 13 stycznia 2005 r. w sprawie C-356/03, Zb.Orz. str. I-295.

37 — Wyrok z dnia 28 września 1994 r. w sprawie C-200/91 Coloroll Pension Trustees, Rec. str. I-4389, pkt 38.

wynika z art. 2 konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 100 z 1951 r. [38].

31. Centralną problematykę poruszaną przez tę normę stanowi pojęcie „wynagrodzenia", które Trybunał stopniowo uściślał [39] i którym objął on wszystkie korzyści pieniężne lub w naturze, obecne lub przyszłe, pod warunkiem wypłacenia ich, nawet pośrednio, przez pracodawcę na rzecz pracownika z racji stosunku pracy [40], na podstawie umowy, ustawy, czy też dobrowolnie [41]. Analiza orzecznictwa wskazuje na wspólny mianownik w płaszczyźnie podmiotowej, ponieważ nie podkreślając szczególnie tego aspektu, orzecznictwo stwierdza jasno, że dłużnikiem zobowiązania powinien być pracodawca, nawet jeśli jest to podmiot prawa publicznego [42]. Wynika to z treści samego art. 141 WE.

32. W pozostałym zakresie należy rozważyć inne przepisy prawa wtórnego, takie jak dyrektywa 75/117.

2) Zasada równości traktowania

33. Po zmianach wprowadzonych traktatem z Amsterdamu, art. 141 WE ustanawia

38 — E. Ellis, EC Sex Equality Law, wydanie drugie, col. Oxford EC Law Library, wyd. Clarendon Press, Oford 1998, str. 62. Zobacz również J. Cruz Villalón, „Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario" w pracy zbiorowej La igualdad de trato en el Derecho comunitario, Aranzadi, Pamplune 1997, w szczególności str. 38 i nast.

39 — Tytułem przykładu orzecznictwo uznaje, że wynagrodzenie stanowią: ułatwienia w transporcie przyznane przez przedsiębiorstwo kolejowe pracownikom odchodzącym na emeryturę, jak również członkom ich rodzin, co oznacza, że rodzice byłych pracowników mogą sami również korzystać z nich na tych samych warunkach (wyrok z dnia 9 lutego 1982 r. w sprawie 12/81 Garland, Rec. str. 359); pracownicze programy emerytalne ustanowione na mocy porozumienia między partnerami społecznymi i finansowane w całości lub w części przez spółkę (wyrok z dnia 13 maja 1986 r. w sprawie 170/84 Bilka, Rec. str. 1607); prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia na czas choroby (wyrok z dnia 13 lipca 1989 r. w sprawie, 171/88 Rinner-Kühn, Rec. str. 2743); świadczenia przyznawane w przypadku zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, jak również emerytury i renty płatne z prywatnych systemów zawodowych (wyrok z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 Barber, Rec. str. I-1889); świadczenie wyrównawcze przyznane członkom komitetu zakładowego w formie płatnego urlopu lub zapłaty za godziny nadliczbowe z tytułu ich uczestnictwa w szkoleniach z wiedzy niezbędnej do działalności tych komitetów, chociaż podczas tych szkoleń nie wykonują oni żadnych czynności przewidzianych w umowie o pracę (wyrok z dnia 4 czerwca 1992 r. w sprawie C-360/90 Bötel, Rec. str. I-3589); prawo do przystąpienia do zakładowego systemu emerytalnego (wyroki z dnia 28 września 1994 r. w sprawie C-57/93 Vroege, Rec. str. I-4541, oraz C-128/93 Fisscher, Rec. str. I-4583); odprawa w związku z ustaniem stosunku pracy (wyrok z dnia 14 września 1999 r. w sprawie C-249/97 Gruber, Rec. str. I-5295); premia bożonarodzeniowa, uznaniowa i odwołalna, wypłacana tytułem zachęty do przyszłej pracy i lojalności wobec przedsiębiorstwa (wyrok z dnia 21 października 1999 r. w sprawie C-333/97 Lewen, Rec. str. I-7243), lub emerytura pomostowa, przyznawana dodatkowo poza świadczeniem z tytułu zwolnienia z pracy (wyrok w sprawie Hlozek, ww. w przypisie 4).

40 — Wyroki z dnia 25 maja 1971 r. w sprawie 80/70 Defrenne I, Rec. str. 445, pkt 6; z dnia 3 grudnia 1987 r. w sprawie 192/85 Newstead, Rec. str. 4753, pkt 11; z dnia 22 grudnia 1993 r. w sprawie C-152/91 Neath, Rec. str. I-6935, pkt 28; z dnia 23 października 2003 r. w połączonych sprawach C-4/02 i C-5/02 Schönheit i Becker, Rec. str. I-12575, pkt 56, oraz z dnia 30 marca 2004 r. w sprawie C-147/02 Alabaster, Rec. str. I-3101, pkt 42; zob. również ww. wyroki w sprawie Garland, pkt 5; Barber, pkt 12, i Coloroll Pension Trustees, pkt 77.

41 — Wyżej wymienione wyroki w sprawie Garland, pkt 10; Barber, pkt 20, oraz Lewen, pkt 21.

42 — Wyrok z dnia 27 czerwca 1990 r. w sprawie C-33/89 Kowalska, Rec. str. I-2591, pkt 12 przypomina, że zasada ta obowiązuje zarówno pracodawców prywatnych, jak i organy władzy publicznej.

w ust. 3 zasadę „równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy". Wcześniej w dyrektywie 76/207 uznano, że jednolitość ta powinna być oceniana na wszystkich etapach lub we wszystkich sytuacjach w ramach stosunku pracy[43], ponieważ dotyczy ona nie tylko wynagrodzenia, lecz również wymienia wprost dostęp do pracy, kształcenie i awans zawodowy, jak również warunki pracy, w tym warunki zwalniania z pracy[44]. Ten ostatni aspekt powinien być rozumiany szeroko: dotyczy on każdego sposobu ustania lub rozwiązania umowy, niezależnie od nazwy, jaką nadały mu strony, w tym rozwiązania za porozumieniem stron[45].

34. Na szczególną uwagę zasługuje problematyka emerytur, jako że Trybunał orzekł, że granica wieku obowiązkowego przejścia pracownika na emeryturę w ramach ogólnej polityki prowadzonej przez pracodawcę, nawet jeśli odejście to powoduje przyznanie emerytury, zalicza się do wyżej wspomnianego pojęcia „zwolnienia z pracy", co oznacza, że „wyjątek od zakazu dyskryminacji opartej na płci, który został przewidziany w art. 7 ust. 1 lit. a) dyrektywy 79/7, ma zastosowanie jedynie do ustalenia wieku emerytalnego dla celów przyznania rent i emerytur oraz skutków mogących z tego wypływać w odniesieniu do innych świadczeń z zabezpieczenia społecznego"[46].

3) Równość w dziedzinie świadczeń socjalnych

35. Celem dyrektywy 79/7 jest przeniesienie tej zasady na przypadki i sytuacje odpowiadające rodzajom ryzyka objętym ustawowymi systemami zabezpieczenia społecznego — co czyni również dyrektywa 86/378, lecz w odniesieniu do systemów zawodowych[47].

36. Zgodnie z orzecznictwem świadczenie objęte jest zakresem dyrektywy 79/7 jedynie wtedy, gdy stanowi środek ochrony przed którymkolwiek z rodzajów ryzyka wyliczonych w art. 3 ust. 1 tej dyrektywy, z którym

43 — F. Durán López, „La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976" w pracy zbiorowej 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, Madryt 1990, str. 406 i nast.

44 — Wyrok z dnia 2 sierpnia 1993 r. w sprawie C-271/91 Marshall II, Rec. str. I-4367, pkt 19.

45 — Wyroki z dnia 16 lutego 1982 r. w sprawie 19/81 Burton, Rec. str. 554, oraz z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 151/84 Roberts, Rec. str. 703.

46 — Wyrok z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall I, Rec. str. 723, pkt 34 i 36, oraz ww. w sprawie Roberts, pkt 34 i 35.

47 — A. Recio Laza, La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria, La Ley, Madryt 1986; zob. również 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, Madryt 1999.

powinien być on związany w sposób ścisły i rzeczywisty [48].

C — *Stwierdzenie dyskryminacji*

37. Wobec braku definicji ustawowej Trybunał nadaje pojęciu nierówności podobne znaczenie we wszystkich trzech wspomnianych obszarach. Stwierdzał wielokrotnie, że równość nie jest zachowana, jeśli stosowane są różne przepisy do porównywalnych sytuacji lub gdy stosuje się tę samą normę w sytuacjach odmiennych [49]. Dla właściwej oceny niezbędne jest zbadanie, czy sporne przepisy powodują skutki bardziej niekorzystne w stosunku do pracowników określonej płci [50]. Podobnie, ma miejsce pośrednia dyskryminacja, jeśli przyjęte zostaje uregulowanie, które będąc sformułowane w sposób neutralny, stawia w istocie w mniej korzystnej sytuacji dużo większą liczbę kobiet niż mężczyzn, chyba że istnieje obiektywne uzasadnienie, inne niż zasadzające się na płci [51].

38. W tej ostatniej kwestii Trybunał podkreślił, że nie naruszają zasady równości przepisy, które służą zgodnemu z prawem celowi polityki społecznej, pod warunkiem że są one zdatne i niezbędne do osiągnięcia tego celu [52]; względy natury czysto budżetowej nie mogą uzasadniać takich przepisów [53].

V — Analiza pytania prejudycjalnego

39. Powyższe spostrzeżenia skutkują w niniejszej sprawie koniecznością sprecyzo-

48 — Zobacz w szczególności wyroki z dnia 4 lutego 1992 r. w sprawie C-243/90 Smithson, Rec. str. I-467, pkt 12 i 14; z dnia 16 lipca 1992 r. w połączonych sprawach C-63/91 i C-64/91, Jackson i Cresswell, Rec. str. I-4737, pkt 15 i 16, oraz z dnia 19 października 1995 r. w sprawie C-137/94 Richardson, Rec. str. I-3407, pkt 8 i 9. Posługując się tymi kryteriami, Trybunał stwierdził, że przedmiotowo nie podlegają dyrektywie, na przykład, zmniejszenie ceny transportu publicznego na rzecz osób starszych (wyrok z dnia 11 lipca 1996 r. w sprawie C-228/94 Atkins, Rec. str. I-3633); dodatkowy zasiłek przyznawany osobom pozbawionym wystarczających środków na zaspokojenie ich potrzeb (ww. wyrok w sprawie Jackson i Cresswell); kwoty wypłacane celem zagwarantowania utrzymania rodziny w okresie wychowywania dzieci (wyrok z dnia 10 października 1996 r. w połączonych sprawach C-245/94 i C-312/94 Hoever i Zachow, Rec. str. I-4895), jak również korzyści w zakresie ubezpieczenia na wypadek starości przyznawane osobom zajmującym się swoimi dziećmi lub praw do świadczeń wynikających z okresów przerwy w aktywności zawodowej z powodu wychowywania potomstwa (wyrok z dnia 13 grudnia 1994 r. w sprawie C-297/93 Grau-Hupka, Rec. str. I-5535). Przyznał natomiast możliwość skorzystania z przepisu wspólnotowego w zakresie pomocy wypłacanej na opiekę nad osobą niepełnosprawną (wyrok z dnia 24 czerwca 1986 r. w sprawie 150/85 Drake, Rec. str. I-1995), jak również pomocy na wydatki związane z ogrzewaniem w zimie przyznawanej osobom, które osiągnęły wiek emerytalny (wyrok z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie C-382/98 Taylor, Rec. str. I-8955).

49 — Wyroki z dnia 14 lutego 1995 r. w sprawie C-279/93 Schumacker, Rec. str. I-225, pkt 30; z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93 Gillespie i in., Rec. str. I-475, pkt 16, oraz z dnia 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Boyle i in., Rec. str. I-6401, pkt 39.

50 — Wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 Seymour-Smith i Pérez, Rec. str. I-623, pkt 58, oraz ww. wyrok w sprawie Schönheit i Becker, pkt 69.

51 — Wyroki z dnia 30 listopada 1993 r. w sprawie C-189/91 Kirsammer-Hack, Rec. str. I-6185, pkt 22; z dnia 6 lutego 1996 r. w sprawie C-457/93 Lewark, Rec. str. I-243, pkt 31; z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie C-243/95 Hill i Stapleton, Rec. str. I-3739, pkt 34; z dnia 12 lipca 2001 r. w sprawie C-189/01 Jippes, Rec. str. I-5689, pkt 129; z dnia 20 marca 2003 r. w sprawie C-187/00 Kutz-Bauer, Rec. str. I-2741, pkt 50; ww. wyroki w sprawie Rinner-Kühn, pkt 12, oraz Rodríguez Caballero, pkt 32.

52 — Wyroki z dnia 19 listopada 1992 r. w sprawie C-226/91 Molenbroek, Rec. str. I-5943, pkt 13, oraz z dnia 6 kwietnia 2000 r. w sprawie C-226/98 Jørgensen, Rec. str. I-2447, pkt 41.

53 — Wyrok z dnia 22 lutego 1994 r. w sprawie C-343/92 Roks i in., Rec. str. I-571, pkt 35; ww. wyrok z dnia 6 kwietnia 2000 r. w sprawie Jørgensen, pkt 42, oraz ww. wyrok w sprawie Schönheit i Becker, pkt 85.

wania właściwej normy prawa Unii, stwierdzenia istnienia ewentualnego dyskryminującego traktowania, a jeśli tak się stanie, zbadania, czy może być ono uzasadnione.

42. Poza tym zobowiązania względem budżetu państwa nie należą do sfery zabezpieczenia społecznego, niezależnie od tego, czy chodzi o system ustawowy, czy zawodowy. Okoliczność, że niektóre daniny publiczne są określane z uwzględnieniem celów społecznych, nie czyni go środkiem ochronnym przeciwko tym rodzajom ryzyka. Nie można się zatem odwołać do dyrektywy 79/7.

A — *Określenie normy prawa wspólnotowego, która znajduje zastosowanie*

43. Pozostaje ustalić, czy wchodzi w grę dyrektywa 76/207, która — jak już wskazałem — rozszerza pojęcie równości praktycznie na wszystkie aspekty życia zawodowego, w szczególności na warunki pracy, w tym warunki ustania stosunku pracy.

40. Pytanie prejudycjalne dotyczy włoskiego opodatkowania odprawy przyznanej w związku z ustaniem stosunku pracy. Nie jest kwestionowana ani otrzymywana kwota, ani wiek emerytalny, lecz okoliczność, że pracownicy płci żeńskiej ponoszą mniejszy ciężar podatkowy.

44. W zasadzie, choć celem tego uregulowania jest częstsze reagowanie na przypadki dyskryminacji ze strony pracodawcy, to obejmuje ona również przypadki wynikające z rokowań zbiorowych lub z działań samego państwa, którego jednym z zadań jest usuwanie z obrotu przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które sprzyjają nierównościom, zachęcają do nich bądź powodują ich powstanie.

41. Należy zatem pominąć zasady dotyczące identyczności wynagrodzenia, ponieważ kwoty uiszczane przez podatników tytułem podatku dochodowego od osób fizycznych nie są częścią wynagrodzenia, mimo szerokiego rozumienia tego terminu w prawie wspólnotowym, jako że nie są wypłacane przez pracodawcę z racji istnienia stosunku pracy. Ponadto patrząc z odwrotnej perspektywy, nie można również uznać, że są one przyznawane przez państwo na podstawie tego rodzaju związku. W konsekwencji nie można odwołać się do art. 141 ust. 1 i 2 WE i do dyrektywy 75/117, ani do orzecznictwa, które dokonało ich wykładni.

45. Świadczenia otrzymane przez pracowników przy ustaniu ich związku z przedsiębiorstwem podlegają mechanizmom podatkowym przewidzianym w tym celu, od których to mechanizmów zależy końcowa kwota świadczenia; na krajowe systemy podatkowe wywierają zatem wpływ przepisy tej dyrektywy, bez uszczerbku dla innych przepisów, które również mogą mieć na nie wpływ.

B — *Opodatkowanie odprawy wypłacanej w związku z ustaniem stosunku pracy*

46. Decreto nr 917 Prezydenta Republiki poddaje świadczenia przyznane w związku z dobrowolnym odejściem z pracy obniżonej stawce podatkowej w przypadku kobiet w wieku 50 lat i mężczyzn, którzy osiągnęli wiek 55 lat.

47. Pracownicy uzyskują tę ulgę podatkową w chwili osiągnięcia jednego bądź drugiego wieku, w zależności od płci. Wprowadzona zostaje w ten sposób różnica na korzyść kobiet, ponieważ będąc w tym samym wieku co mężczyźni, odprowadzają one do budżetu państwa mniejsze kwoty od świadczenia dodatkowego w związku z ustaniem ich stosunku pracy; otrzymują one w ten sposób wyższą kwotę netto.

48. W takiej właśnie sytuacji znajduje się P. Vergani, który w chwili zdarzenia powodującego powstanie obowiązku podatkowego miał 51 lat i któremu odmówiono możliwości skorzystania z przywileju podatkowego, z którego w identycznej sytuacji mógłby skorzystać pracownik płci żeńskiej tego samego przedsiębiorstwa.

49. Stwierdzenie, że takie naruszenie zasady równości ma miejsce, powoduje konieczność zbadania, czy istnieje uzasadniający je powód.

C — *Uzasadnienie nierówności*

1) Wiek przejścia na wcześniejszą emeryturę

50. Republika Włoska stara się wyjaśnić krajowy przepis o charakterze dyskryminującym, wywodząc go z uregulowania dotyczącego wieku przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, ustalonego w ustawie z dnia 23 kwietnia 1981 r. na 55 lub 50 lat, zależnie od tego, czy pracownicy przedsiębiorstw uznanych za przeżywające trudności są płci męskiej, czy żeńskiej. Związek ten, jakkolwiek oczywisty, nie uzasadnia wskazanej nierównowagi i to z następujących powodów:

Po pierwsze, spór nie dotyczy różnej granicy wieku wcześniejszego rozwiązywania umów o pracę, lecz okoliczności, że rozróżnienie to ma wpływ na kwestie podatkowe.

Po drugie, rozumowanie to pomija inne możliwe przypadki ustania stosunku pracy. Zgodnie z argumentacją Republiki Włoskiej jedynie w przypadkach, o których mowa w ustawie z dnia 23 kwietnia 1981 r., znajduje zastosowanie ulga podatkowa z art. 17 ust. 4 bis decreto prezydenta nr 917. Ostatni z wymienionych przepisów odwołuje się jednak, bez dalszego wyjaśnienia, do jakiegokolwiek sposobu „ustania stosunku pracy w celu zachęcenia do dobrowolnego przechodzenia na emeryturę", podczas gdy ustawa znajduje zastosowanie wówczas, gdy taki przypadek ma miejsce w przedsiębiorstwie przeżywającym trudności.

51. Innymi słowy, wbrew twierdzeniom Komisji, system podatkowy przenosi różnicę wieku na prawo do wcześniejszej emerytury jedynie w przypadkach wskazanych w ustawie z 1981 r.; akt ten nie obejmuje natomiast wszystkich możliwych sytuacji, w tym tej, w której znajduje się P. Vergani.

2) Krajowa polityka społeczna

52. Orzecznictwo wskazuje po wielokroć, że państwa dysponują szerokim zakresem uznania w zakresie wyboru środków realizacji ich celów w tej dziedzinie [54]. Wynika stąd, że przepisy ustanowione przez państwo, z uwzględnieniem jego potrzeb i jego decyzji, mogą stanowić uzasadnienie faktu, że kobiety przestają pracować wcześniej niż mężczyźni; w tym właśnie punkcie należy uwzględnić dyrektywę 79/7, a w szczególności jej art. 7, który zezwala na wyłączenie z zakresu jej zastosowania ustalenie wieku emerytalnego dla celów przyznania rent, emerytur i innych świadczeń z tym związanych.

53. Jak już wskazałem, odstępstwo wskazane w tym przepisie „ogranicza się do dyskryminacji istniejącej w innych systemach świadczeń, o ile są one niezbędne i obiektywnie związane z tą różnicą wieku", co ma miejsce, w przypadku gdy chodzi o równowagę finansową systemu zabezpieczenia społecznego lub spójność między systemem emerytalnym a systemem innych świadczeń [55]. Spór koncentruje się zatem na okoliczności, czy różny moment przewidziany dla ustania stosunku pracy jest związany ze zmniejszeniem podatku.

54. W pozostałym zakresie, na co zwróciłem uwagę powyżej, wymieniona dyrektywa nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

55. Należy wyjaśnić również, czy korzystniejsza stawka uprzywilejowuje kobiety. Mając na względzie kontekst, w jakim występuje przepis krajowy, wydaje się trudne stwierdzenie, że jego celem było faworyzowanie pracowników płci żeńskiej lub uniknięcie ich poszkodowania poprzez zachęcanie ich do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę. Jeśli zmniejszenie opodatkowania miało na celu, by wszyscy pracownicy otrzymali porównywalne dochody, to można się oprzeć na rozumowaniu, które zostało rozwinięte w wyroku w sprawie Birds Eye Walls [56], zgodnie z którym badana nierówność miała w ramach tego celu swoje odpowiednie uzasadnienie. Jednak nie posiadam tutaj danych niezbędnych dla wykazania

54 — Wyroki z dnia 14 grudnia 1995 r. w sprawie C-317/93 Nolte, Rec. str. I-4625, pkt 33; w sprawie C-444/93 Megner i Scheffel, Rec. str. I-4741, pkt 29, oraz z dnia 9 września 1999 r. w sprawie C-281/97 Krüger, Rec. str. I-5127, pkt 28.

55 — Wyroki z dnia 30 marca 1993 r. w sprawie C-328/91 Thomas i in., Rec. str. I-1247, pkt 20; z dnia 11 sierpnia 1995 r. w sprawie C-92/94 Graham i in., Rec. str. I-2521, pkt 11; z dnia 30 stycznia 1997 r. w sprawie C-139/95 Balestra, Rec. str. I-549, pkt 33; z dnia 23 maja 2000 r. w sprawie C-104/98 Buchner i in., Rec. str. I-3625, pkt 25, oraz z dnia 4 marca 2004 r. w sprawie C-303/02 Haackert, Rec. str. I-2195, pkt 30.

56 — Wyrok z dnia 9 listopada 1993 r. w sprawie C-132/92, Rec. str. I-5579.

istnienia takiej intencji i w konsekwencji stwierdzenia, że chodzi tutaj o taką samą sytuację.

3) Względy gospodarcze

56. Należy wreszcie ustalić, czy sporne zróżnicowanie jest powodowane względami gospodarczymi lub finansowymi, jak twierdzi Komisja.

57. Ewentualność taka nie może być brana pod uwagę, bowiem zgodnie z ww. wyrokiem w sprawie Roks i in., jeśli względy natury budżetowej determinują politykę społeczną państwa członkowskiego i wywierają wpływ na charakter i zasięg przyjętych środków ochronnych, to nie stanowią one same w sobie celu tej polityki, a w związku z tym, nie mogą uzasadniać dyskryminacji jednej z płci (pkt 35) [57].

58. Ponadto nawet zainteresowane państwo członkowskie nie powołało się na ten powód [58].

D — *Wniosek*

59. Powyższe wyjaśnienia prowadzą do uznania za sprzeczne z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207 zmniejszenia podatku obciążającego odprawy wypłacane w związku z ustaniem stosunku pracy, jeśli zmniejszenie to uzależnione jest od wieku, który jest różny dla mężczyzn i dla kobiet, przy czym dyskryminacja ta nie jest uzasadniona obiektywnymi względami innymi niż płeć pracowników.

60. Do takiego samego wniosku prowadzi hipotetyczne odwołanie się do zasady równości wynagrodzenia w takim rozumieniu, jakie Trybunał nadawał mu wielokrotnie począwszy od ww. wyroku w sprawie Barber, stwierdzając, że ustalenie granicy wieku różniącej się w zależności od płci dla celów przyznania lub obliczenia wysokości świadczeń ze strony przedsiębiorstwa jest sprzeczne z art. 141 WE, nawet jeśli rozróżnienie opiera się na wieku emerytalnym przewidzianym odpowiednio w krajowym systemie emerytalnym [59]. Ocenę tę można z powodzeniem przenieść na opodatkowanie jakiegokolwiek wynagrodzenia.

57 — Zobacz podobnie wyrok z dnia 10 marca 2005 r. w sprawie C-196/02 Nikoloudi, Zb.Orz. str. I-1789, pkt 53, oraz ww. wyrok w sprawie Kutz-Bauer, pkt 59.

58 — Podczas rozprawy Komisja, odpowiadając na skierowane do niej pytanie, również nie wyjaśniła tego argumentu ani nie dostarczyła konkretnych informacji w tym zakresie, ograniczając się do stwierdzenia neutralnego charakteru włoskich przepisów.

59 — Zobacz w szczególności wyroki z dnia 14 grudnia 1993 r. w sprawie C-110/91 Moroni, Rec. str. I-6591, pkt 10 i 20, oraz z dnia 28 września 1994 r. w sprawie C-408/92 Smith i in., Rec. str. I-4435, pkt 11.

VI — Wnioski

61. W świetle powyższych rozważań proponuję, aby Trybunał odpowiedział na pytanie prejudycjalne przedstawione przez Commissione tributaria provinciale di Novara w następujący sposób:

Prawo wspólnotowe, a w szczególności dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, stoi na przeszkodzie temu, aby obniżenie podatku od kwot otrzymanych w związku z ustaniem stosunku pracy, w celu zachęcenia do dobrowolnego odchodzenia na emeryturę, znajdowało zastosowanie do pracowników płci żeńskiej w wieku 50 lat, zaś do pracowników płci męskiej dopiero od chwili osiągnięcia przez nich wieku 55 lat.