NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
prednesené 12. mája 2005 [1]

1. Prostredníctvom tohto prejudiciálneho konania Commissione tributaria provinciale di Novara (Taliansko) chce vedieť, či článku 141 ES alebo smernici 76/207/EHS [2] odporuje vnútroštátne ustanovenie, podľa ktorého muži a ženy z dôvodu veku podliehajú rozličným daňovým režimom, pokiaľ ide o dávku, ktorú im vyplatí zamestnávateľ v súvislosti s predčasným skončením pracovného pomeru.

I — Právny rámec

A — *Právna úprava Spoločenstva*

1. Článok 141 ES

2. Toto ustanovenie znie:

„1. Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

2. Pre účely tohto článku znamená ‚odmena' obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená:

a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby,

1 — Jazyk prednesu: španielčina.

2 — Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187), ktorá bola zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 (Ú. v. ES L 269, s. 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255), ktorá nadobudla účinnosť 5. októbra 2002.

b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.

3. Rada v súlade s postupom uvedeným v článku 251 a po porade s Hospodárskym a sociálnym výborom prijme opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

4. Vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese nebráni zásada rovnakého zaobchádzania žiadnemu členskému štátu zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére."

3. Tieto základné pravidlá sú zdôraznené v rozličných predpisoch sekundárneho práva ako v smernici Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy[3] a v spomenutej smernici 76/207, pričom sa pôsobnosti týchto dvoch smerníc vzájomne vylučujú.[4]

2. Smernica 76/207

4. Článok 1 zdôrazňuje účel tejto smernice, ktorým je uviesť do platnosti zásadu rovnosti zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ako aj o sociálne zabezpečenie za určitých podmienok.[5] V článku 2 ods. 1 sa uvádza, že „neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav".

3 — Ú. v. ES L 45, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179.

4 — Rozsudok z 11. septembra 2003, Steinicke, C-77/02, Zb. s. I-9027, body 48 až 51. V rovnakom zmysle sa vyjadrila generálna advokátka Kokott vo svojich návrhoch vo veci Wippel (rozsudok z 22. októbra 2004, C-313/02, Zb. s. I-9483, bod 64), a vo veci Hlozek (rozsudok z 9. decembra 2004, C-19/02, Zb. s. I-11491, bod 96 a nasl.).

5 — CABEZA PEREIRA, J.: El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión. In: *Revista española de derecho del trabajo*, č. 104, marec/apríl 2001, s. 211; poznámka pod čiarou 65, uvádza, že táto smernica je menej priaznivejšia ako Dohovor č. 111 Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácií v zamestnaní a povolaní z roku 1958.

5. Podľa článku 5 ods. 1 uplatňovanie tejto zásady, „pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia", a podľa článku 5 ods. 2 sú členské štáty povinné prijať potrebné opatrenia, „ktorými zabezpečia, že:

a) všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrušia;

b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, jednotlivých pracovných zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, sa vyhlásia alebo môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia;

c) zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ak záujem o ochranu, ktorý ich pôvodne podnietil, už nie je odôvodnený, sa zmenia; ak sú podobné ustanovenia súčasťou kolektívnych zmlúv, zástupcovia pracovníkov a zamestnávateľov sa požiadajú o ich vhodnú zmenu". [6]

6. Článok 1 ods. 2 s cieľom zabezpečiť postupné vykonávanie zásady rovnosti zaobchádzania vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením vyzýva Radu prijať na základe návrhu Komisie ustanovenia, ktoré vymedzujú „podstatu, rozsah a spôsoby uplatňovania tejto zásady"; k týmto ustanoveniam patrí aj smernica 79/7/EHS. [7]

3. Smernica 79/7

7. Táto smernica sa podľa článku 3 ods. 1 vzťahuje na zákonné systémy, ktoré poskytujú ochranu pred rizikami choroby, invalidity, staroby, pracovných úrazov, chorôb z povolania a nezamestnanosti, ďalej na sociálnu pomoc, pokiaľ je jej cieľom doplniť alebo nahradiť tieto systémy. Odsek 2 vyníma

6 — Spomenutá smernica 2002/73 toto ustanovenie zrušila, avšak jeho obsah možno vyvodiť z nového znenia článku 3 ods. 1 písm. c), ktorý stanovuje, že treba zohľadňovať „zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustení, rovnako ako odmeny, ako je stanovené v smernici 75/117/EHS", a ods. 2 písm. a) stanovuje povinnosť členských štátov zrušiť „všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania".

7 — Smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, 1979, s. 24; Mim. vyd. 05/001, s. 215).

z rozsahu pôsobnosti tejto smernice opatrenia týkajúce sa pozostalostných dávok, dávok v materstve a rodinných dávok, s výnimkou prípadu, že tieto dávky sú poskytované prostredníctvom zvýšenia dávok na manželov alebo vyživované osôb. [8]

8. Podľa článku 4 sa zásadou rovnosti zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama či nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav, predovšetkým pokiaľ ide o:

„— rozsah jednotlivých systémov a podmienky prístupu k nim,

— povinnosť platiť príspevky a výpočet výšky príspevkov,

— výpočet dávok...“

9. Ako vyplýva z článku 5, členské štáty prijmú „potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, budú zrušené“. Bez ohľadu na to dovoľuje článok 7 ods. 1 členským štátom vyňať z pôsobnosti smernice „určovanie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku a dôchodku za výsluhu rokov a jeho možné dôsledky na iné dávky“ [písm. a)]; to isté platí pre určité výhody a nároky.

B — *Talianske právo*

10. Článok 9 zákona č. 1272 zo 6. júla 1939 v znení článku 2 zákona č. 218 zo 4. apríla 1952 [9] priznal zamestnancom, ktorí dovŕšili vek 60 rokov, a zamestnankyniam, ktoré dovŕšili vek 55 rokov, príspevok v súvislosti s odchodom do dôchodku napriek tomu, že tieto vekové hranice boli článkom 1 a tabuľkou obsiahnutou v prílohe legislatívneho dekrétu č. 503 z 30. decembra 1992 [10] stanovené na 65, resp. 60 rokov.

8 — Právna úprava bola v príslušnej oblasti doplnená smernicou Rady 86/378/EHS z 24. júna 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia (Ú. v. ES L 225, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 327) zmenenou a doplnenou smernicou Rady 96/97 z 20. decembra 1996 (Ú. v. ES L 46, 1997, s. 20; Mim. vyd. 05/003, s. 232).

9 — „Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti“, GURI č. 89 z 15. apríla 1952, Supplemento ordinario.

10 — „Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della Legge 23 ottobre 1992, n° 421“, GURI č. 305 z 30. decembra 1992, Supplemento ordinario.

11. Zákon č. 155 z 23. apríla 1981 [11] dovoľuje, aby v prípade, že Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale (medzirezortný výbor pre koordináciu priemyselnej politiky) vyhlási, že podnik sa nachádza v kríze, zamestnanci tohto podniku odišli do dôchodku po dovŕšení veku 55 rokov a zamestnankyne po dovŕšení veku 50 rokov.

12. Dekrét prezidenta republiky č. 917 z 22. decembra 1986 [12] upravuje zdaňovanie príspevkov vyplácaných v súvislosti so skončením pracovného pomeru v rámci programu na podporu dôchodku a rozlišuje pritom z hľadiska pohlavia. Článok 17 ods. 4bis, ktorý bol doplnený legislatívnym dekrétom č. 314 z 2. septembra 1997 [13], stanovuje:

„Sumy podľa článku 16 ods. 1 písm. a), vyplácané ženám, ktoré dovŕšili vek 50 rokov, a mužom, ktorí dovŕšili vek 55 rokov, s cieľom motivovať týchto zamestnancov k dobrovoľnému odchodu[[14]], sú zdaňované polovičnou sadzbou, ako je sadzba uplatňovaná na platby vyplácané z dôvodu skončenia pracovného pomeru a iné dodatočné príspevky a sumy uvedené v článku 16 ods. 1 písm. a)[[15]]."

II — Skutkový stav, spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

13. Pán Vergani súhlasil s plánom dobrovoľného skončenia pracovného pomeru podniku Chubb Insurance Company S.A, v ktorom bol zamestnaný, a 14. novembra 2001 po dovŕšení veku 51 rokov, vypovedal pracovnú zmluvu s týmto podnikom. V dôsledku toho mu bolo vyplatené odchodné vo výške 751 000 000 ITL (387 859,13 eur), pričom mu bola strhnutá čiastka zodpovedajúca dani z prímov fyzických osôb, ktorá bola stanovená na 33,95 %.

11 — „Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica", GURI č. 114 z 27. apríla 1981, Supplemento ordinario.

12 — „Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi", GURI č. 302 z 31. decembra 1986, Supplemento ordinario.

13 — Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro", GURI č. 219 z 19. septembra 1997, Supplemento ordinario.

14 — V talianskej verzii sa uvádza: „... al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori..."

15 — Uvádza sa tam: „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. Žiadosť o zníženie daňovej sadzby o 50 % a vrátenie čiastky 70 757,22 eur a zodpovedajúcich úrokov z tejto čiastky Agencia Entrate Ufficio Arona (výkonný orgán talianskeho ministerstva hospodárstva a financií) zamietla s odôvodnením, že daňová výhoda sa vzťahuje na zamestnancov mužského pohlavia, ktorý dovŕšili vek 55 rokov.

15. Proti tomuto rozhodnutiu bola podaná žaloba na Commissione tributaria provinciale di Novara, ktorá toto konanie prerušila a Súdnemu dvoru položila nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

„Porušuje článok 17 ods. 4bis dekrétu prezidenta republiky č. 917/86 ustanovenia článku 141 ES (predtým článok 119 Zmluvy ES) a smernice 76/207/EHS, je v rozpore s týmito ustanoveniami alebo zakladá nerovnosť zaobchádzania s mužmi a ženami, ktoré tieto ustanovenia zakazujú, tým, že za inak rovnakých podmienok priznáva zamestnankyniam, ktoré dovŕšili vek 50 rokov a zamestnancom, ktorí dovŕšili vek 55 rokov, daňovú výhodu vo forme zníženia daňovej sadzby na polovicu (50 %), s cieľom motivovať ich k dobrovoľnému skončeniu pracovného pomeru a na sumy vyplácané pri skončení pracovného pomeru?“

III — Konanie pred Súdnym dvorom

16. Pán Vergani, talianska vláda a Komisia predložili svoje písomné pripomienky v súlade s článkom 20 Štatútu Súdneho dvora.

17. Na pojednávaní zo 14. apríla 2005 splnomocnení zástupcovia pána Vergani a splnomocnení zástupcovia Komisie predniesli svoje vyjadrenia.

IV — Rovnosť zaobchádzania so zamestnancami a zamestnankyňami v Únii

18. Na jednoduchšie zodpovedanie prejudiciálnej otázky je vhodné najprv uviesť niektoré skutočnosti o zásade zákazu diskriminácie v oblasti pracovno-právnych vzťahov [16], počínajúc právnou úpravou zmlúv, cez jej hlavné črty a končiac presnými

16 — Podľa BALAGUER CALLEJÓN, M. L.: Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género. In: *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, č. 1, január až jún 2004, s. 383; európska právna úprava v tejto oblasti pokročila ďalej ako právna úprava niektorých štátov, najmä pokiaľ ide o pracovno-právne aspekty.

kritériami pre konštatovanie nerovnosti zaobchádzania porušujúceho právo Spoločenstva.

20. V čase založenia Európskeho spoločenstva bola zásada rovnosti zaobchádzania s obidvoma pohlaviami poznačená značnými nedostatkami, ktoré boli v rámci neustáleho procesu ich prekonávania odstraňované. [19]

A — *Primárne právo*

19. Právne postavenie ženy v Európe v 50. rokoch sa už výrazne odlišovalo od jej znevažujúceho postavenia známeho z dejín. Stačí napríklad spomenúť, že Fray Luis de León vo svojom diele *La perfecta casada* opísal ženu ako „bytosť slabšiu a labilnejšiu ako iné bytosti a správaním a duchom krehkejšiu a precitlivenejšiu". [17] Aj v 16. storočí však zaznievali hlasy podávajúce svedectvo o vykonaných neprávostiach; z nich sa vyníma predovšetkým odkaz Terézie z Ávily, ktorá vo svojom diele *Cesta k dokonalosti* uvádza: „Tomu neverím dobrý a spravodlivý Bože, veď ty si spravodlivým sudcom, iným ako sudcovia tohto sveta, ktorí neveria v cnosť ženy, keďže sú synmi Adama a napokon všetci sú muži." [18]

21. Zakladajúce zmluvy, ktoré sledovali jednotný cieľ zjednodušiť hospodársky styk, nevenovali bezprostredne týmto aspektom pozornosť. Cieľmi ich najdôležitejších ustanovení bolo zabrániť, aby príjemcovia mzdy alebo odmeny boli znevýhodnení z dôvodu štátnej príslušnosti (predtým článok 48 Zmluvy ES) a zabezpečiť sociálnu ochranu týchto príjemcov (predtým článok 51 Zmluvy ES) v rámci voľného pohybu výrobných faktorov. Niekoľko málo ustanovení osobitne zakotvujúce pracovnoprávne nároky, ako rovnosť odmeny pre mužov a ženy (predtým článok 119 Zmluvy ES), boli určené na to, aby zabránili „sociálnemu dumpingu", ktorý narúša hospodársku súťaž medzi členskými štátmi [20], hoci sa dodatočne začalo hovoriť o pôsobení na zlepšenie životných a pracovných podmienok, čím by v dôsledku pokroku mala byť umožnená ich aproximácia (predtým článok 117 Zmluvy ES), a okrem toho

17 — FRAY LUIS DE LEÓN: *La perfecta casada*. vyd. Javier San José Lera, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid 1992, s. 86.

18 — TERESA DE ÁVILA: *Camino de perfección*. vyd. María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, edícia Austral, Madrid 1996, s. 81, poznámka pod čiarou 170, ktorá odkazuje na Códice de El Escorial,

19 — Pozri LÓPEZ LÓPEZ, J., a 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. In: *Revista española de derecho del trabajo*, č. 99, 2000, s. 5 a nasl.

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, s. 44.

bol založený Európsky sociálny fond (predtým článok 123 a nasl. Zmluvy ES). [21]

22. Hierarchia existujúca v čase zavedenia tohto systému je odôvodnená slabou iniciatívou Spoločenstva v tejto oblasti, ktorej základným cieľom bolo uľahčiť voľný pohyb príjemcov miezd a odmien a koordinovať ochranné mechanizmy. Bez ohľadu na to boli v 70. rokoch predmetom diskusie ďalšie témy a ustanovenia týkajúce sa rovnakého postavenia v súvislosti s odmeňovaním (smernica 75/117), v súvislosti s prístupom k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a pri pracovných podmienkach (smernica 76/207) alebo v súvislosti so sociálnym zabezpečením (smernica 79/7).

23. Jednotný európsky akt [22] sa osobitne nezaoberal otázkou rovnosti zaobchádzania v oblasti pracovno-právnych vzťahov, ale do základných dokumentov pridal niektoré ustanovenia, ako napríklad ustanovenie o ochrane bezpečnosti a zdravia zamestnancov (predtým článok 118a Zmluvy ES), ktorých cieľom bolo zlepšiť pracovné prostredie, načrtol základné systémy na posilnenie hospodárskej a sociálnej súdržnosti (predtým článok 130a a nasl. Zmluvy ES) a okrem toho podporil dialóg v tejto oblasti (predtým článok 118b Zmluvy ES).

24. Na základe Zmluvy o Európskej únii [23] sa táto politika Spoločenstva stala samostatnou, nezávislou od hospodárstva, keďže ciele Únie a Spoločenstva zahŕňajú podporu sociálneho rozvoja, vysokú úroveň zamestnanosti a sociálnej ochrany (predtým článok B Zmluvy o Európskej únii a článok 2 Zmluvy ES), hoci najvýznamnejšie zmeny priniesli zmeny v Protokole o sociálnej politike, ktorý Spojené kráľovstvo nepodpísalo, a ktorý sa opieral o Chartu základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z roku 1989 [24], na základe ktorej bola pre túto oblasť uzatvorená dohoda, v ktorej je spomenutá rovnosť príležitostí a rovnosť zaobchádzania (článok 2 ods. 1).

25. Amsterdamská zmluva [25] zabezpečuje túto zásadu tým, že ju výslovne uvádza ako jeden z cieľov Spoločenstva, ktorého úlohou „je utvorením spoločného trhu, hospodárskej a menovej únie a uskutočňovaním spoločných politík a činností uvedených v článkoch 3 a 4 podporovať... rovnoprávne postavenie

21 — ROCELLA, M., a TREU, T.: *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*. 2. vydanie, Ceadm, Padova 1995; COLINA, M., RAMÍREZ, J. M., a SALA FRANCO, T.: *Derecho Social Comunitario*. 2. vydanie, Tirant lo Blanch, Valencia 1995; a SEMPERE NAVARRO, A. V.: predslov ku knihe BIURRUN ABAD, F. J., MELÉNDEZ MORILLO VELARDE, L., a Pérez CAMPOS, A.I.: *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*. Aranzadi, Pamplona 2002, s. 21 až 30.

22 — Ú. v. ES L 169, 1987, s. 1.

23 — Ú. v. ES C 191, 1992, s. 1.

24 — KOM(89) 471, konečné znenie.

25 — Zmluva, ktorá mení Zmluvu o Európskej únii, Zmluvy o založení Európskych spoločenstiev a niektoré súvisiace akty, podpísaná v Amsterdame 2. októbra 1997 (Ú. v. ES C 340, s. 1).

žien a mužov...“ (článok 2).[26] Posilnené to bolo pridaním nového odseku do článku 3, podľa ktorého vo všetkých činnostiach uvedených v tomto článku sa Spoločenstvo zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami.[27] Okrem toho bola do Zmluvy ES začlenená Dohoda o sociálnej politike a súčasne bol rozšírený a posilnený jej obsah. Osobitný účinok má výslovné prevzatie základných sociálnych práv (článok 136), pri ktorých má zamýšľaná symetria medzi zamestnancami a zamestnankyňami osobitný význam.

26. V podmienkach tejto platnej úpravy upravuje zmluva z Nice[28], toho času posledná dôležitá časť európskej konštrukcie, aspekty ako boj proti sociálnemu vylúčeniu.

27. Väčší význam prináleží Charte základných práv Európskej únie prijatej 7. decembra 2000 na zasadaní Európskej rady v Nice, ktorá, bez ohľadu na polemiku, ktorá sa viedla o jej právnej povahe, mala významný vplyv na neskôr navrhnuté a schválené texty.

28. Nakoniec sa Zmluva o Ústave pre Európu[29] zmieňuje o rovnosti hodnôt, na ktorých je Únia založená, a pritom konkrétne uvádza rovnosť medzi „ženami a mužmi“ (článok I-2); vyhlasuje, že Únia „bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu, rovnosť medzi ženami a mužmi...“ (článok I-3 ods. 3 druhý pododsek); v časti venovanej základným právam sa uvádza: „rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach, vrátane zamestnania, práce a odmeňovania“, pričom táto zásada „nebráni zachovaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia“ (článok II-83). Ďalšie vyjadrenia tejto zásady možno nájsť v právnej úprave sociálnej politiky: Ústava predpokladá podporovanie a dopĺňanie činnosti členských štátov v oblasti „rovnosti medzi ženami a mužmi v oblasti príležitostí na trhu práce a zaobchádzania v práci“ [článok III-210 ods. 1 písm. i)]. Pritom sú členské štáty povinné zabezpečiť „uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre pracovníkov ženského a mužského pohlavia za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“ a sú poverené zachovať alebo prijať opatrenia „umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohla-

26 — RODRÍGUEZ-PIÑERO a BRAVO-FERRER, M.: Igualdad de género y políticas comunitarias. In. *Relaciones Laborales*, č. 6, 2000, s. 3 a nasl.

27 — Podľa LECLERC, S.: L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental, v spoločnom diele *L'Union européenne et les droits fondamentaux*. Bruylant, Brusel 1999, s. 215 a nasl.; toto nové ustanovenie rozširuje rozsah pôsobnosti zásady nad rámec sociálneho kontextu tým, že ho vymedzuje pozitívne a nie iba ako vedľajší produkt zákazu diskriminácie.

28 — Ú. v. ES C 80, 2001, s. 1.

29 — Ú. v. ES C 310, 2004, s. 1.

viu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére"; súčasne sa zdôrazňuje, že európske zákony alebo európske rámcové zákony majú zabrániť rozličnému zaobchádzaniu „v záležitostiach práce a zamestnanosti" vrátane zásady rovnosti odmeny (článok III-214).

B — *Obsah*

1. Zásada rovnosti odmeňovania

29. „Odstránenie diskriminácií z dôvodu pohlavia" [30] sa tak z kvantitatívneho, ako aj z kvalitatívneho hľadiska stalo významným aspektom sociálnej politiky Spoločenstva. [31] Prejavuje sa v troch významných oblastiach: v oblasti odmeňovania, prístupu k zamestnaniu, profesijnej kariéry a pracovných podmienok a v oblasti sociálneho zabezpečenia. [32]

30. Táto zásada patrí k „základným zásadám Spoločenstva" [33] a je najvýraznejším vyjadrením zákazu diskriminačného rozlišovania medzi zamestnancami a zamestnankyňami. [34] Je potvrdená v článku 141 ES, ktorého ekonomický cieľ spočívajúci v odstránení narušení hospodárskej súťaže medzi podnikmi usadenými v rôznych členských štátoch, má vo vzťahu k sociálnemu cieľu tohto predpisu druhoradý význam. [35] Ako som uviedol v bode 32 mojich návrhov vo veci Mayer [36], výskyt tohto ustanovenia v medzinárodnej zmluve je značne neobvyklý. Na jednej strane predstavuje spoločenský ideál a prinajmenšom nepriamy nástroj harmonizácie politiky zamestnanosti v Únii. Na strane druhej zakladá právnu povinnosť zameranú na výsledok [37], ktorý ako taký predstavuje hospodársky a spoločenský cieľ.

30 — Rozsudok z 15. júna 1978, Defrenne III, 149/77, Zb. s. 1365, bod 27; rovnako rozsudok z 12. decembra 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Zb. s. I-1915, bod 32.

31 — PÉREZ DEL RÍO, T.: *Una aproximación al derecho social comunitario.* Tecnos, Madrid 2000, s. 87.

32 — MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M., a SEMPERE NAVARRO, A. V.: *Derecho Social Europeo.* Tecnos, Madrid 1994, najmä druhá kapitola La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo, s. 49 a nasl.

33 — Rozsudok z 8. apríla 1976, Defrenne II, 43/75, Zb. s. 455.

34 — QUINTANILLA NAVARRO, B.: *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo.* Marcial Pons, Madrid 1996, s. 63 až 168.

35 — Rozsudok z 10. februára 2000, Schröder, C-50/96, Zb. s. I-743, bod 57.

36 — Rozsudok z 13. januára 2005, C-356/03, Zb. s. I-295.

37 — Rozsudok z 28. septembra 1994, Coloroll Pension Trustees, C-200/91, Zb. s. I-4389, bod 38.

Jej obsah vyplýva z článku 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce 100-1951.[38]

31. Ťažiskom spomenutého ustanovenia je pojem „odmena", ktorý Súdny dvor postupne upresňoval[39] a rozšíril na všetky odmeny, ktoré zamestnávateľ priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo vecným plnením poskytuje zamestnancovi z titulu pracovného pomeru[40], a síce na základe zmluvy, zo zákona alebo dobrovoľne.[41] Zo skúmania judikatúry vyplýva spoločný menovateľ, pokiaľ ide o subjekty povinné plniť, keďže bez toho, aby to bolo výslovne zdôraznené, jasne vyplýva, že subjektom povinným plniť musí byť zamestnávateľ aj vtedy, ak má postavenie verejnoprávneho orgánu.[42] To vyplýva bezprostredne z článku 141 ES.

32. Napokon je potrebné zohľadniť ďalšie ustanovenia sekundárneho práva, ako je smernica 75/117.

2. Zásada rovnosti zaobchádzania

33. Po zmenách zavedených Amsterdamskou zmluvou obsahuje článok 141 ES

38 — ELLIS, E.: *EC Sex Equality Law*. 2. vydanie, kol. Oxford EC Law Library, Ed. Clarendon Press, Oxford 1998, s. 62. Rovnako CRUZ VILLALÓN, J.: Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario. V spoločnom diele *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona 1997, najmä s. 38 a nasl.

39 — Judikatúra považovala za odmenu napríklad zvýhodnenia v doprave, ktoré poskytla železničná spoločnosť svojim zamestnancom pri odchode do dôchodku, a ktoré sa vzťahovali na ich rodinných príslušníkov, v dôsledku čoho ich príjemcami boli za rovnakých podmienok aj rodičia bývalých zamestnancov (rozsudok z 9. februára 1982, Garland, 12/81, Zb. s. 359), podnikové plány dôchodkového zabezpečenia, ktoré boli založené dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi a úplne alebo čiastočne financované podnikom (rozsudok z 13. mája 1986, Bilka, 170/84, Zb. s. 1607), pokračovanie vo vyplácaní mzdy počas pracovnej neschopnosti (rozsudok z 13. júla 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Zb. s. 2743), dávky, ktoré sa poskytujú v prípade výpovede z hospodárskych dôvodov, ako aj dôchodky vyplácané zo súkromných podnikových systémov dôchodkového zabezpečenia (rozsudok zo 17. mája 1990, Barber, C-262/88, Zb. s. I-1889), odmena pre členov podnikovej rady vo forme platenej dovolenky alebo vo forme platených nadčasov za školenia zamerané na získavanie znalostí nevyhnutných pre vykonávanie funkcie člena podnikovej rady aj v prípade, že členovia podnikovej rady počas týchto školení nevykonávajú úlohy, ktoré stanovuje ich pracovná zmluva (rozsudok zo 4. júna 1992, Bötel, C-360/90, Zb. s. I-3589), nárok na účasť na podnikovom systéme dôchodkového zabezpečenia (rozsudky z 28. septembra 1994, Vroege, C-57/93, Zb. s. I-4541, a Fisscher, C-128/93, Zb. s. I-4583), odstupné pri skončení pracovného pomeru (rozsudok zo 14. septembra 1999, Gruber, C-249/97, s. I-5295), dobrovoľne a odvolateľne poskytnuté vianočné odmeny ako motivácia na budúce pracovné výkony a lojalitu k podniku (rozsudok z 21. októbra 1999, Lewen, C-333/97, Zb. s. I-7243) alebo preklenovací príspevok poskytnutý ako príplatok k odstupnému (rozsudok Hlozek, už citovaný v poznámke pod čiarou 4).

40 — Rozsudky z 25. mája 1971, Defrenne I, 80/70, Zb. s. 445, bod 6; z 3. decembra 1987, Newstead, 192/85, Zb. s. 4753, bod 11; z 22. decembra 1993, Neath, C-152/91, Zb. s. I-6935, bod 28; z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Zb. s. I-12575, bod 56, a z 30. marca 2004, Alabaster, C-147/02, Zb. s. I-3101, bod 42; ďalej rozsudky Garland, už citovaný, bod 5, Barber, už citovaný, bod 12, a Coloroll Pension Trustees, už citovaný, bod 77.

41 — Rozsudky Garland, už citovaný, bod 10, Barber, už citovaný, bod 20, a Lewen, už citovaný, bod 21.

42 — Rozsudok z 27. júna 1990, Kowalska, C-33/89, Zb. s. I-2591, bod 12, pripomína, že táto zásada zaväzuje tak súkromných zamestnávateľov, ako aj úrady.

ods. 3 zásadu „rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania". Smernica 76/207 predtým priznala, že rovnosť je potrebné posudzovať vo všetkých oblastiach a situáciách pracovno-právneho vzťahu [43], keďže rovnosť sa nedotýka iba odmeňovania, ale aj konkrétne prístupu k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a pracovných podmienok vrátane podmienok prepustenia zo zamestnania. [44] Pojem prepustenia zo zamestnania je potrebné chápať v širšom slova zmysle, zahŕňa akúkoľvek formu ukončenia alebo zrušenia pracovného pomeru bez ohľadu na to, ako ho označia jeho účastníci, vrátane skončenia pracovného pomeru na základe vzájomnej dohody. [45]

34. Osobitnú pozornosť si vyžadujú otázky odchodu do dôchodku vzhľadom na to, že Súdny dvor rozhodol, že veková hranica pre obligatórne skončenie pracovného pomeru zamestnancov v rámci všeobecnej politiky podniku spadá pod uvedený pojem „prepustenie zo zamestnania" aj vtedy, ak toto skončenie je spojené s priznaním starobného dôchodku, v dôsledku čoho sa „výnimka zo zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia obsiahnutá v článku 7 ods. 1 písm. a) smernice 79/7... vzťahuje iba na určovanie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku alebo dôchodku za výsluhu rokov a jeho možné dôsledky na iné dávky sociálneho zabezpečenia". [46]

3. Rovnosť v oblasti dávok sociálneho zabezpečenia

35. Smernica 79/7 prenáša túto zásadu na riziká, na ktoré sa vzťahujú zákonné systémy sociálneho zabezpečenia — vyššie uvedená smernica 86/398 má rovnaký cieľ vo vzťahu k podnikovým systémom. [47]

36. Podľa ustálenej judikatúry spadá dávka do pôsobnosti smernice 79/7 iba vtedy, ak predstavuje ochranné opatrenie proti niektorému z rizík uvedených v článku 3 ods. 1,

43 — DURÁN LÓPEZ, F.: La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976. V spoločnom diele *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, s. 406 a nasl.

44 — Rozsudok z 2. augusta 1993, Marshall II, C-271/91, Zb. s. I-4367, bod 19.

45 — Rozsudky zo 16. februára 1982, Burton, 19/81, Zb. s. 554, a z 26. februára 1986, Roberts, 151/84, Zb. s. 703.

46 — Rozsudky z 26. februára 1986, Marshall I, 152/84, Zb. s. 723, body 34 a 36, a Roberts, už citovaný, body 34 a 35.

47 — RECIO LAZA, A.: *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria.* La Ley, Madrid 1986; pozri tiež 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.

s ktorými musí mať priamu a skutočnú súvislosť. [48]

mať na zamestnanca určitého pohlavia menej priaznivé účinky. [50] Rovnako neprípustná je nepriama diskriminácia na základe právnej úpravy, ktorá je síce formulovaná neutrálne, avšak v skutočnosti znevýhodňuje výrazne viac ženy ako mužov, pokiaľ toto rozdielne zaobchádzanie neodôvodňujú faktory, ktoré nijako nesúvisia s diskrimináciou z dôvodu pohlavia. [51]

C — *Konštatovanie diskriminácie*

37. V prípade neexistencie právnej úpravy Súdny dvor vo všetkých troch oblastiach zastáva v súvislosti s nerovnosťou rovnaký názor. Opakovane uviedol, že o nerovnosť ide v prípade, keď rozličné predpisy sa uplatňujú na rovnaké situácie, alebo ak rovnaké predpisy sa uplatňujú na rôzne situácie. [49] Zodpovedajúce posúdenie vyžaduje skúmať, či sporné ustanovenia môžu

38. K tomuto poslednému bodu Súdny dvor uviedol, že opatrenia nie sú v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania, ak sledujú legitímny sociálno-politický cieľ a na dosiahnutie tohto cieľa sú vhodné a nevyhnutné [52], pričom úvahy rozpočtového charakteru ako také nepatria k týmto opatreniam. [53]

V — Posúdenie prejudiciálnej otázky

39. Predchádzajúce úvahy vyžadujú v prejednávanej veci skúmať, ktorý právny

48 — Rozsudky zo 4. februára 1992, Smithson, C-243/90, Zb. s. I-467, body 12 a 14; zo 16. júla 1992, Jackson a Cresswell, C-63/91 a C-64/91, Zb. s. I-4737, body 15 a 16, a z 19. októbra 1995, Richardson, C-137/94, Zb. s. I-3407, body 8 a 9, a ďalšie. Pri uplatnení týchto kritérií sa vychádzalo z toho, že vecná pôsobnosť smernice nezahŕňa napríklad cenové zľavy na verejnú dopravu pre starších ľudí (rozsudok z 11. júla 1996, Atkins, C-228/94, Zb. s. I-3633), doplňujúcu podporu osobám, ktoré nemajú dostatok prostriedkov na uspokojenie svojich potrieb (rozsudok Jackson a Gresswell, už citovaný), rodičovský príspevok (rozsudok z 10. októbra 1996, Hoever a Zachov, C-245/94 a C-312/94, Zb. s. I-4895) a zvýhodnenia v dôchodkovom poistení pre osoby, ktoré sa starali o svoje deti, alebo nároky na dávky ako dôsledok prerušenia pracovnej činnosti z dôvodu výchovy dieťaťa (rozsudok z 13. decembra 1994, Grau-Hupka, C-297/93, Zb. s. I-5535). Naproti tomu sa predpokladalo, že právna úprava Spoločenstva sa vzťahuje na príspevok za ošetrovanie invalidnej osoby (rozsudok z 24. júna 1986, Drake, 150/85, Zb. s. 1995), ako aj príspevok na vykurovanie pre osoby, ktoré dosiahli dôchodkový vek (rozsudok zo 16. decembra 1999, Taylor, C-382/98, Zb. s. I-8955).

49 — Rozsudky zo 14. februára 1995, Schumacker, C-279/93, Zb. s. I-225, bod 30; z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, Zb. s. I-475, bod 16, a z 24. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 39.

50 — Rozsudky z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Pérez, C-167/97, Zb. s. I-623, bod 58, a z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, už citovaný, bod 69.

51 — Rozsudky z 30. novembra 1993, Kirsammer-Hack, C-189/91, Zb. s. I-6185, bod 22; zo 6. februára 1996, Lewark, C-457/93, Zb. s. I-243, bod 31; zo 17. júna 1998, Hill a Stapleton, C-243/95, Zb. s. I-3739, bod 34; z 12. júla 2001, Jippes a i., C-189/01, Zb. s. I-5689, bod 129; z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Zb. s. I-2741, bod 50; Rinner-Kühn, už citovaný, bod 12, a Rodrígues Caballero, už citovaný, bod 32.

52 — Rozsudky z 19. novembra 1992, Molenbroek, C-226/91, Zb. s. I-5943, bod 13, a zo 6. apríla 2000, Jørgensen, C-226/98, Zb. s. I-2447, bod 41.

53 — Rozsudky z 24. februára, Roks a i., C-343/93, Zb. s. I-571, bod 35; zo 6. apríla 2000, Jørgensen, už citovaný, bod 42, a z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, už citovaný, bod 85.

predpis práva Únie je rozhodujúci, či došlo k diskriminačnému zaobchádzaniu, a v prípade kladnej odpovede skúmanie, či takéto zaobchádzanie možno odôvodniť.

42. Na strane druhej nepatria povinnosti voči daňovým orgánom do oblasti sociálneho zabezpečenia bez ohľadu na to, či ide o zákonný alebo podnikový systém. Skutočnosť, že úprava niektorých daní zohľadňuje sociálne ciele, neznamená, že tieto povinnosti sú ochrannými opatreniami proti rizikám. Preto nie je možné použiť smernicu 79/7.

A — *Vymedzenie uplatniteľnej právnej úpravy Spoločenstva*

43. Zostáva skúmať, či možno uplatniť smernicu 76/207, ktorá, ako už bolo spomenuté, rozširuje zásadu rovnosti zaobchádzania prakticky na všetky oblasti práce, predovšetkým na pracovné podmienky vrátane podmienok skončenia pracovného pomeru.

40. Prejudiciálna otázka sa týka talianskej daňovej úpravy dávok súvisiacich so skončením pracovného pomeru. Predmetom sporu nie je výška prijatých súm ani vek odchodu do dôchodku, ale skutočnosť, že daňové zaťaženie žien je nižšie.

44. Cieľom tejto právnej úpravy je v zásade umožniť častejšie reagovať na diskriminačné správanie zo strany zamestnávateľa, avšak vzťahuje sa tiež na opatrenia strán kolektívnej zmluvy a samotného štátu, ktorých povinnosťou je odstrániť akékoľvek zákony, právne predpisy a správne opatrenia, ktoré nerovnosť zaobchádzania podporujú, zvýhodňujú alebo vyvolávajú.

41. Na základe toho je potrebné vylúčiť ustanovenia o rovnosti odmeny, pretože čiastky, ktoré platia daňovníci ako daň z príjmov fyzických osôb, napriek širokému chápaniu pojmu odmeny v práve Spoločenstva, nie sú do tohto pojmu zahrnuté, keďže ich nevypláca zamestnávateľ z dôvodu pracovného pomeru. Dokonca ani štát neuhrádza tieto čiastky z dôvodu takého vzťahu. Z toho dôvodu nie je možné uplatniť článok 141 ES ods. 1 a 2 a smernicu 75/117 ako ani použiť výklad týchto predpisov, ktorý uskutočnil Súdny dvor.

45. Čiastky, ktoré zamestnanci získajú v súvislosti so skončením pracovného pomeru v podniku, sú zdaňované zodpovedajúcimi daňami, od ktorých závisí konečná suma; preto sa spomenutá smernica dotýka vnútroštátnych daňových systémov bez ohľadu na to, že sa na tieto systémy môže vzťahovať aj iná právna úprava.

B — *Zdaňovanie príspevku pri skončení pracovného pomeru*

46. Dekrét prezidenta republiky č. 917 stanovuje daňovú sadzbu príspevkov vyplácaných v súvislosti s dobrovoľným skončením pracovného pomeru tak, že znižuje sadzbu dane pre ženy, ktoré dovŕšili vek 50 rokov, a pre mužov, ktorí dovŕšili vek 55 rokov.

47. Zamestnanci získajú túto daňovú výhodu po dosiahnutí jednej z týchto vekových hraníc, v závislosti od pohlavia. Týmto spôsobom dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu v prospech žien, ktoré pri rovnakej dĺžke života ako muži platia do štátneho rozpočtu nižšiu čiastku z príspevku, ktorý im bol mimoriadne vyplatený v dôsledku skončenia pracovného pomeru so zamestnávateľom, a takto získajú vyšší čistý obnos.

48. Tak je tomu aj v prípade pána Vergani, ktorému vo veku 51 rokov po splnení podmienok bola odoprená daňová výhoda, ktorá bolo inej zamestnankyni v tom istom podniku v rovnakej situácii priznaná.

49. Konštatovanie tohto porušenia zásady rovnosti vyžaduje skúmať, či existujú skutočnosti, ktoré môžu toto porušenie odôvodňovať.

C — *Odôvodnenie nerovnosti zaobchádzania*

1. Vek predčasného odchodu do dôchodku

50. Taliansko sa pokúša odôvodniť diskriminačnú vnútroštátnu právnu úpravu tým, že táto úprava sa opiera o právnu úpravu veku predčasného odchodu do dôchodku, ktorý bol zákonom z 23. apríla 1981 stanovený na 55 a 50 rokov v závislosti od toho, či zamestnanci podniku, ktorý sa nachádza v kríze, sú mužského alebo ženského pohlavia. Táto súvislosť je síce zjavná, avšak na uvedenú diskrimináciu sa nevzťahuje z nasledujúcich dôvodov:

Po prvé v spore nejde o rozdielne hranice veku pre predčasné skončenie pracovného pomeru, ale o skutočnosť, že tento rozdiel sa prejavuje v zdaňovaní.

Po druhé tento postoj nezohľadňuje ďalšie možnosti skončenia pracovného pomeru. Podľa tvrdenia Talianskej republiky sa daňová výhoda článku 17 ods. 4bis dekrétu prezidenta č. 917 vzťahuje iba na prípady uvedené v zákone z 23. apríla 1981. Toto ustanovenie sa však bez bližšieho vysvetlenia vzťahuje na „skončenie pracovného pomeru..., s cieľom motivovať... skončiť pracovný pomer", zatiaľ čo zákon stanovuje, kedy sa podniku, ktorý sa nachádza v kríze, takáto možnosť naskytne.

51. To znamená, že napriek tvrdeniu Komisie daňová úprava odráža iba rozdiel vo vekovej hranici pre predčasný odchod do dôchodku v prípadoch, ktoré upravuje zákon z roku 1981, ktorý nezahŕňa všetky možnosti, medzi nimi ani tú v prípade pána Vergani.

dochádza vtedy, ak je ohrozená finančná rovnováha systému sociálneho zabezpečenia alebo spojitosť medzi systémom dôchodkov a systémom iných dávok.[55] Sporné je teda predovšetkým to, do akej miery má rozdielna hranica veku pri skončení pracovného pomeru spojitosť s priznaním daňovej výhody.

2. Vnútroštátna sociálna politika

52. Podľa ustálenej judikatúry majú členské štáty pri voľbe opatrení, ktoré sú spôsobilé dosiahnuť ich ciele v tejto oblasti, širokú mieru voľnej úvahy.[54] Preto prostriedky, ktoré si štát zvolí podľa svojich potrieb a cieľov, môžu odôvodňovať skutočnosť, že ženy prestávajú pracovať skôr ako muži, pričom rozhodujúcou je tu smernica 79/7, najmä jej článok 7, ktorý umožňuje z pôsobnosti smernice vyňať určenie veku odchodu do dôchodku pre priznanie nároku na dôchodok a súvisiacich plnení.

53. Výnimka zakotvená v spomenutom ustanovení sa však, ako už bolo uvedené, obmedzuje „na také formy diskriminácie existujúce v iných systémoch dávok..., ktoré sú nevyhnutne a objektívne spojené s touto rozdielnou vekovou hranicou", k čomu

54. Ďalej, ako už bolo uvedené, spomenutá smernica sa nepoužije na prejednávanú vec.

55. Okrem toho je potrebné zistiť, či znížená daňová sadzba zvýhodňuje ženy. V kontexte ustanovenia vnútroštátneho práva sa možno sotva iba domnievať, že jeho cieľom je zvýhodnenie zamestnankýň, prípadne zabránenie tomu, aby im nevznikla ujma tým, že ich motivuje k skoršiemu skončeniu ich pracovného pomeru. Ak sa znížením dane malo dosiahnuť, aby všetci zamestnanci dosahovali porovnateľné príjmy, možno na porovnanie použiť rozsudok Birds Eye Walls, podľa ktorého rozdielne zaobchádzanie možno odôvodniť týmto cieľom. Chýbajú

54 — Rozsudky zo 14. decembra 1995, Nolte, C-317/93, Zb. s. I-4625, bod 33, a Menger a Scheffel, C-444/93, Zb. s. I-4741, bod 29, ako aj z 9. septembra 1999, Krüger, C-281/97, Zb. s. I-5127, bod 28.

55 — Rozsudky z 30. marca 1993, Thomas a i., C-328/91, Zb. s. I-1247, bod 20; z 11. augusta 1995, Graham a i., C-92/94, Zb. s. I-2521, bod 11; z 30. januára 1997, Balestra, C-139/95, Zb. s. I-549, bod 33; z 23. mája 2000, Buchner a i., C-104/98, Zb. s. I-3625, bod 25, a zo 4. marca 2004, Haackert, C-303/02, Zb. s. I-2195, bod 30.

však nevyhnutné údaje umožňujúce zistiť, či takýto zámer existuje, a teda či ide o rovnaký prípad. [56]

D — *Dôsledky*

3. Ekonomické dôvody

56. Nakoniec treba skúmať, či sa sporná nerovnosť zaobchádzania dotýka ekonomických alebo finančných záujmov, ako to uviedla Komisia.

57. S takouto možnosťou nemožno počítať, keďže podľa rozsudku Roks a i. sa rozhodnutia štátu v oblasti sociálnej politiky síce môžu opierať o rozpočtové úvahy a tieto úvahy môžu ovplyvňovať povahu a rozsah sociálnych ochranných opatrení, ktoré štát zamýšľa prijať, avšak tieto úvahy ako také nepredstavujú cieľ, ktorý táto politika sleduje, a teda nemôžu odôvodňovať diskrimináciu jedného z pohlaví (bod 35). [57]

58. Okrem toho ani samotný dotknutý štát sa na túto skutočnosť neodvolal. [58]

59. Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že daňová výhoda týkajúca sa príspevku pri skončení pracovného pomeru, ktorá je vyplácaná na základe rozličnej vekovej hranice mužov a žien, bez toho, aby táto diskriminácia bola odôvodnená objektívnou skutočnosťou, ktorá nesúvisí s pohlavím zamestnancov, je v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207.

60. K rovnakému záveru by sme dospeli, ak by sme použili zásadu rovnosti odmeňovania v zmysle, ktorý jej prisúdil Súdny dvor pri viacerých príležitostiach, počínajúc spomenutým rozsudkom Barber, podľa ktorého stanovenie odlišnej vekovej hranice odchodu do dôchodku v závislosti od pohlavia na účely priznania alebo výpočtu podnikových dávok je v rozpore s článkom 141 ES, a to aj vtedy, ak tento rozdiel vo vekovej hranici odchodu do dôchodku mužov a žien je v súlade s vnútroštátnou právnou úpravou dôchodkového systému. [59] Toto posúdenie je možné v celom rozsahu preniesť na zdaňovanie akéhokoľvek odmeňovania.

56 — Rozsudok z 9. novembra 1993, C-132/92, Zb. s. I-5579.

57 — V rovnakom zmysle rozsudky z 10. marca 2005, Nikoloudi, C-196/02, Zb. s. I-1789, bod 53, a z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, už citovaný, bod 59.

58 — Komisia na pojednávaní v odpovedi na otázku toto tvrdenie neobjasnila a neuviedla tu nič konkrétne, ale iba zdôraznila neutralitu talianskej právnej úpravy.

59 — Najmä rozsudky zo 14. decembra 1993, Moroni, C-110/91, Zb. s. I-6591, body 10 a 20, a z 28. septembra 1994, Smith a i., C-408/92, Zb. s. I-4435, bod 11.

VI — Návrh

61. Na základe uvedeného navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku Commissione tributaria provinciale di Novara (Taliansko) takto:

Právnej úprave Spoločenstva, konkrétne smernici Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, odporuje, aby daňová výhoda týkajúca sa príspevku pri skončení pracovného pomeru vyplácaná s cieľom motivovať k skončeniu pracovného pomeru, bola uplatňovaná na zamestnankyne po dovŕšení veku 50 rokov a na zamestnancov až po dovŕšení veku 55 rokov.