SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA DÁMASA RUIZ-JARABOJA COLOMERJA, predstavljeni 12. maja 2005[1]

1. Namen tega predloga za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je predložilo Commissione tributaria provinciale di Novara (Italija), je ugotoviti, ali člen 141 ES ali Direktiva 76/207/EGS[2] nasprotujeta nacionalni določbi, s katero je predvidena različna davčna ureditev za moške in ženske glede na njihovo starost, v zvezi z odpravnino, ki jo plača delodajalec zaradi predčasnega prenehanja delovnega razmerja.

I – Pravni okvir

A – *Pravo Skupnosti*

1. Člen 141 ES

„1. Vsaka država članica zagotovi uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

2. V tem členu plačilo pomeni običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo ter kakršne koli druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno od svojega delodajalca.

Enako plačilo brez diskriminacije glede na spol pomeni:

2. V tem členu je določeno:

a) da se plačilo za enako delo po akordnih postavkah izračuna na podlagi enakih merskih enot;

1 — Jezik izvirnika: španščina.

2 — Direktiva Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja, napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40), kakor je bila spremenjena z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2002/73/ES z dne 23. septembra 2002 (UL L 269, str. 15, v nadaljevanju: Direktiva 76/207), ki je začela veljati 5. oktobra 2002.

b) da je plačilo za delo po urnih postavkah enako za enako delovno mesto.

3. Svet v skladu s postopkom iz člena 251 in po posvetovanju z Ekonomsko-socialnim odborom sprejme ukrepe za zagotovitev uporabe načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk glede zaposlovanja in poklica, vključno z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti.

4. Da bi zagotovili dejansko polno enakost med moškimi in ženskami v delovnem življenju, načelo enakega obravnavanja državam članicam ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih, s katerimi se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v poklicni karieri."

3. Te osnovne predpise podpirajo različni predpisi sekundarne zakonodaje, kot sta Direktiva Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske[3] ter Direktiva 76/207; področji uporabe teh direktiv se izključujeta[4].

2. Direktiva 76/207

4. V členu 1 Direktive 76/207 je poudarjen njen cilj, in sicer enako obravnavanje v zvezi z dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, s poklicnim izobraževanjem, z delovnimi pogoji in pod določenimi pogoji v zvezi s socialno varnostjo.[5] To načelo v skladu s členom 2(1) pomeni, „da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status".

3 — UL L 45, str. 19.

4 — Sodba z dne 11. septembra 2003 v zadevi Steinicke (C-77/02, Recueil, str. I-9027, točke od 48 do 51). Generalna pravobranilka J. Kokott je izrazila enako mnenje v sklepnih predlogih v zadevah Wippel (sodba z dne 12. oktobra 2004, C-313/02, ZOdl., str. I-9483, točka 64) in Hlozek (sodba z dne 9. decembra 2004, C-19/02, ZOdl., str. I-11491, točki 96 in 97).

5 — Cabeza Pereira, J., „El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión", *Revista española de derecho del trabajo*, št. 104, marec/april 2001, str. 211, opomba 65, trdi, da je v nekaterih pogledih ta direktiva manj ugodna kot Konvencija št. 111 Mednarodne organizacije dela iz leta 1958 o diskriminaciji (delo in poklic).

5. V skladu s členom 5(1) uporaba načela v zvezi z „delovnimi pogoji, vključno s pogoji, ki uravnavajo odpuščanje [odpoved delovnega razmerja], pomeni, da se moškim in ženskam zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije na podlagi spola“. V odstavku 2 navedenega člena 5 je določeno, da morajo države članice sprejeti potrebne določbe, s katerimi zagotovijo:

„a) vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, se odpravijo;

b) vse določbe, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in so vključene v kolektivne pogodbe, individualne pogodbe o zaposlitvi, notranja pravila podjetja ali v pravila, ki uravnavajo samostojne poklice, so ali se razglasijo za nične, ali pa se spremenijo;

c) tisti zakoni in drugi predpisi, ki so nasprotni načelu enakega obravnavanja, se revidirajo takrat, ko dejavniki, ki so prvotno sprožili njihov nastanek, niso več utemeljeni; tam, kjer so podobne določbe vključene v kolektivne pogodbe, se od delavcev in delodajalcev zahteva, da naredijo zaželeno revizijo.“[6]

6. V členu 1(2) je določeno, da bo Svet za zagotovitev postopne odprave vsakršne diskriminacije v zadevah socialne varnosti na podlagi predloga Komisije sprejel določbe, v katerih bodo opredeljeni „vsebina, doseg in pogoji uporabe“ zgoraj navedenega načela na tem področju, med temi določbami pa je Direktiva 79/7/EGS[7].

3. Direktiva 79/7

7. V skladu s členom 3(1) Direktive 79/7 se morajo njene zahteve uporabljati za zakonske sisteme, ki zagotavljajo varstvo pred boleznijo, invalidnostjo, starostjo, nesrečami pri delu, poklicnimi boleznimi in brezposelnostjo, ter za določbe z zvezi s socialno pomočjo, ki dopolnjujejo te sisteme ali so nadomestilo zanje. V členu 3(2) je določeno,

6 — Z Direktivo 2002/73 se je razveljavila ta določba, toda kot izhaja iz nove različice člena 3, je na podlagi odstavka 1(c) določeno, da zahteve iz te direktive veljajo le za „pogoje zaposlovanja in delovne pogoje, vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor določa Direktiva 75/117/EGS“, in da se na podlagi odstavka 2(a) ohranja obveznost držav, da razveljavijo „vse zakone in druge predpise, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave“.

7 — Direktiva Sveta z dne 19. decembra 1978 o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti (UL 1979, L 6, str. 24).

da se ta direktiva ne uporablja za dajatve za preživele družinske člane in materinstvo ali družinske dajatve, razen pri zvišanih dajatvah zaradi zakonskega partnerja ali vzdrževanca[8].

8. Na podlagi člena 4 enako obravnavanje zahteva, da ni nobene diskriminacije na podlagi spola, posredne ali neposredne, še posebno ne glede zakonskega ali družinskega statusa in zlasti glede:

„— namena sistemov in pogojev za dostop do njih;

— obveznosti glede prispevkov in izračunavanja prispevkov;

— izračunavanja dajatev [...]“

9. Kot izhaja iz člena 5, morajo države članice sprejeti „ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da se odpravijo vsi zakoni in drugi predpisi“, ki preprečujejo enakost. Kakor koli, s členom 7(1) se jim dovoljuje oddaljitev od zahtev Skupnosti, glede „določanja upokojitvene starosti v namene dodeljevanja starostne pokojnine in morebitne vplive le-tega na druge dajatve“ [(a)] ter različne pravice in prednosti.

B – *Italijansko pravo*

10. Na podlagi člena 9 zakona št. 1272 z dne 6. julija 1939, kakor je bil spremenjen s členom 2 zakona št. 218 z dne 4. aprila 1952[9], se pokojnina odobri delavcem, ki so dopolnili 60 let, in delavkam, ki so dopolnile 55 let; v skladu s členom 1 in preglednico priloge A k zakonski uredbi št. 503 z dne 30. decembra 1992[10] se je starost povišala na 65 in 60 let.

8 — Predpisi na tem področju so bili dopolnjeni z Direktivo Sveta 86/378/EGS z dne 24. julija 1986 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti (UL L 225, str. 40), spremenjeno z Direktivo Sveta 96/97/ES z dne 20. decembra 1996 (UL 1997, L 46, str. 20).

9 — „Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti“ (redni dodatek h GURI št. 89 z dne 15. aprila 1952).

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“ (redni dodatek h GURI št. 305 z dne 30. decembra 1992).

11. V zakonu št. 155 z dne 23. aprila 1981[11] je določeno, da imajo zaposleni v podjetjih, za katera Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale (medministrski svet za koordinacijo industrijske politike) odloči, da so v krizi, pravico do predčasne upokojitve, delavci pri 55 letih in delavke pri 50 letih.

12. V dekretu predsednika republike št. 917 z dne 22. decembra 1986[12] je določena davčna ureditev za zneske, prejete zaradi prenehanja delovnega razmerja, v okviru programov, ki spodbujajo upokojitev, pri čemer se razlikuje med spoloma. V členu 17(4)(a), ki je bil dodan z zakonsko uredbo št. 314 z dne 2. septembra 1997[13], je določeno:

„Za zneske, ki so bili izplačani zaradi prenehanja delovnega razmerja, da bi spodbudili prostovoljno upokojitev[14] delavk, ki so dopolnile 50 let, in delavcev, ki so dopolnili 55 let, v smislu člena 16(1)(a)[15], se plača davek, ki znaša polovico davka za plačo ob končanju delovnega razmerja in drugih nadomestil in zneskov, ki so navedeni v členu 16(1)(a)."

II – Dejstva, spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

13. P. Vergani je sodeloval pri načrtu prostovoljne upokojitve, ki ga je izvedlo podjetje Chubb Insurance Company SA, v katerem je bil zaposlen. 14. novembra 2001, ko je dopolnil 51 let, je v tem podjetju dal odpoved in kot nadomestilo prejel 751.000.000 ITL (387.859,13 EUR), od česar je bil odbit znesek, ki je pomenil davek na prihodek fizičnih oseb po stopnji 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" (redni dodatek h GURI št. 114 z dne 27. aprila 1981).

12 — „Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi" (redni dodatek h GURI št. 302 z dne 31. decembra 1986).

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" (redni dodatek h GURI št. 219 z dne 19. septembra 1997).

14 — Italijansko besedilo navaja: „[...] [A]l fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [...]".

15 — Ki navaja: „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. Agencia Entrate Ufficio Arona (izvršilni organ italijanskega ministrstva za gospodarstvo in finance) je zavrnil prošnjo za 50-odstotno znižanje davčne stopnje in povračilo zneska v višini 70.757,22 EUR glavnice, zvišanega za obračunane obresti, z obrazložitvijo, da je ta davčna ugodnost predvidena za delavce, stare nad 55 let.

15. Ta odločba je bila predmet pritožbe pred Commissione tributaria provinciale di Novara, ki je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali člen 17(4)(a) Decreto del Presidente della Repubblica št. 917/86, ki podeljuje delavkam, ki so dopolnile 50 let, in delavcem, starejšim od 55 let, pod enakimi pogoji ugodnost, in sicer da se davčna stopnja za spodbude za prostovoljno upokojitev in zneske, izplačane ob prenehanju delovnega razmerja, zmanjša za polovico (50 %), krši ali je v nasprotju s členom 141 ES (prej člen 119) in Direktivo 76/207/EGS ali drugače ustvarja pogoje za neenako obravnavanje moških in žensk, kot jih ta prepoveduje?“

III – Postopek pred Sodiščem

16. V roku, ki je določen s členom 20 Statuta ES Sodišča, so P. Vergani, italijanska vlada in Komisija predložili pisna stališča.

17. Na obravnavi 14. aprila 2005 so zastopniki P. Verganija in zastopnik Komisije ustno predstavili stališča.

IV – Enakost med delavci obeh spolov v Uniji

18. Da bom lažje odgovoril na vprašanje o predhodnem odločanju, je treba najprej navesti nekaj podatkov o prepovedi vsakršne diskriminacije na področju dela[16], zato bom najprej obravnaval predpise v pogodbah, nato preučil, kje se v glavnem pojavljajo, in

16 — Po mnenju M. L. Balaguerja Callejóna „derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género,“ Revista de Derecho Constitucional Europeo, št. 1, januar–junij 2004, str. 383, je evropska ureditev na tem področju pogosto naprednejša kot v nekaterih državah, zlasti v zvezi z delom.

na koncu analiziral natančna merila, ki omogočajo ugotavljanje obstoja razlikovanja, ki je v nasprotju s pravnim redom Skupnosti.

20. Ko so bile ustanovljene Evropske skupnosti, je imelo načelo enakosti med spoloma resne pomanjkljivosti, ki so se zmanjševale z neprekinjenim izboljševanjem.[19]

A – *Primarna zakonodaja*

19. Pravni položaj ženske v Evropi v 50. letih je bil zelo drugačen od prezirajočega odnosa, ki so ga ženske doživljale skozi vso zgodovino. Kot primer zadostuje navesti, da je menih Luis de León v svojem delu „La perfecta casada" žensko opredelil kot „šibkejšo in ranljivejšo od vseh drugih živali ter glede na svoje navade in duhovno stanje rahločutno in muhasto".[17] Prav tako v 16. stoletju so se pojavili tudi drugi glasovi, ki so nastopili proti tej žalitvi; med njimi bom posebej poudaril žalitev Tereze Avilske, ki je v svoji „Camino de perfección" zapisala: „Gospod, vi ste pravičen sodnik in se razlikujete od sodnikov tega sveta. Ti kot Adamovi sinovi in konec koncev moški ne zaupajo nobeni vrlini žensk."[18]

21. V temeljnih pogodbah v skladu z njihovim ciljem lajšanja medsebojnega trgovanja pozornost ni bila neposredno namenjena tem vidikom. Njihove glavne smernice so znotraj prostega pretoka dejavnikov proizvodnje preprečevale, da bi bili zaposleni izključeni zaradi svojega državljanstva (prej člen 48 Pogodbe ES), in zagotavljale njihovo socialno zaščito (prej člen 51 Pogodbe ES). Namen redkih določb, ki so priznavale pravice posebej na področju dela, kot je enakost plačil za moške in ženske (prej člen 119 Pogodbe ES), je bil preprečiti „socialni damping", ki bi izkrivljal konkurenco med državami članicami[20], čeprav se je poleg tega omenjala tudi potreba po izboljšanju življenjskih in delovnih razmer zaradi doseganja enakosti skozi napredek (prej člen 117 Pogodbe ES) ter čeprav je bil ustanovljen

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

18 — Teresa de Ávila, Camino de perfección, izdajo pripravila María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1996, str. 81, opomba 170, ki se nanaša na Códice de El Escorial.

19 — Glej López López, J., in Chacartegui Jávega, C., „Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam", Revista española de derecho del trabajo, št. 99, 2000, str. 5 in naslednje.

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

Evropski socialni sklad (prej člen 123 in naslednji Pogodbe ES)[21].

22. Vrstni red prednostnih nalog na začetku te poti pojasnjuje skromno pobudo Skupnosti na tem področju, saj je bil njen osnovni namen olajšati pretok zaposlenih in uskladiti zaščitne mehanizme. Kakor koli, v 70. letih so na vrsto prišle tudi druge teme: v tem obdobju so bili odobreni predpisi glede enakosti plačila (Direktiva 75/117), dostopa do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (Direktiva 76/207) in socialne varnosti (Direktiva 79/7).

23. Enotni evropski akt[22] ni posebej obravnaval enakosti na področju dela, temveč so se z njim v osnovne akte vnesle nekatere določbe za izboljšanje delovnega okolja ter zaščite varnosti in zdravja delavcev (prej člen 118 B Pogodbe ES); poleg tega je bila z njim strukturnim skladom zaupana vzpostavitev ekonomske in socialne kohezije (prej člen 130 A in naslednji Pogodbe ES) ter nazadnje se je širil dialog tudi na tem področju (prej člen 118 B Pogodbe ES).

24. S Pogodbo o Evropski uniji[23] je ta politika pridobila svojo avtonomijo in postala neodvisna od ekonomske politike; med cilji Unije in Skupnosti je namreč tudi širjenje socialnega napredka ter višje ravni zaposlitve in socialne zaščite (prej člen B Pogodbe o Evropski uniji in člen 2 Pogodbe ES), čeprav so najpomembnejše novosti zajete v Protokolu o socialni politiki – ki ga Združeno kraljestvo ni podpisalo –, ki je nastal na podlagi Listine Skupnosti o socialnih pravicah delavcev iz leta 1989[24] in mu je dodan sporazum o tej zadevi, ki omenja enakost možnosti in obravnavanja (člen 2(1)).

25. Z Amsterdamsko pogodbo[25] se je to načelo okrepilo, saj ga je ta izrecno vključila med cilje Skupnosti, katere naloga je, da „z vzpostavitvijo skupnega trga in ekonomske in monetarne unije ter z izvajanjem skupnih politik ali dejavnosti iz členov 3 in 4 spodbuja

21 — Rocella, M., in Treu, T., Diritto del Lavoro della Comunità Europea, 2. izdaja, Ceadm, Padoue, 1995; Colina, M., Ramírez, J. M. in Sala Franco, T., Derecho Social Comunitario, 2. izdaja, Tirant lo Blanch, Valence, 1995, in Sempere Navarro, A. V. v predgovoru knjige Biurruna Abada, F. J., Meléndeza Morille Velardeja, L., in Péreza Camposa, A. I., Cuestiones laborales de derecho social comunitario, Aranzadi, Pamplune, 2002, str. od 21 do 30.

22 — UL 1987, L 169, str. 1.

23 — UL 1992, C 191, str. 1.

24 — COM(89) 471 konč.

25 — Ki spreminja Pogodbo o Evropski uniji, pogodbe o ustanovitvi Evropskih skupnosti in nekatere z njimi povezane akte, podpisane v Amsterdamu 2. oktobra 1997 (UL C 340, str. 1).

[...] enakost med moškimi in ženskami [...]" (člen 2)[26]. Ponovno ga potrjuje z novim odstavkom v členu 3, na podlagi katerega Skupnost za vse dejavnosti iz tega člena teži k odpravi vseh neenakosti in spodbujanju enakosti med moškimi in ženskami.[27] Poleg tega je bil Sporazum o socialni politiki vključen v Pogodbo ES, njegova vsebina se je razširila in pridobil je večjo moč. Poseben pomen je treba pripisati izrecnemu sprejetju temeljnih socialnih pravic (člen 136 ES), med katerimi ima zagotovitev enakosti med delavci in delavkami posebno težo.

26. S Pogodbo iz Nice[28], za zdaj zadnjim pomembnim dokumentom evropskega projekta, se je ta zakonodajni načrt usmeril v skladu z nekaterimi vidiki, kot je boj proti socialni izključenosti.

27. Večji pomen je treba pripisati Listini o temeljnih pravicah Evropske unije, ki je bila razglašena 7. decembra 2000 na Evropskem svetu v Nici, saj je imela kljub polemikam v zvezi z njenim pravnim značajem velik vpliv na akte, ki so bili zasnovani in sprejeti naknadno.

28. Nazadnje, v Pogodbi o Ustavi za Evropo[29] je navedeno, da je enakost ena izmed vrednot, na katerih temelji Unija, pri čemer konkretno omenja enakost „med ženskami in moškimi" (člen I-2); navaja, da se Unija „bori proti socialni izključenosti in diskriminaciji ter spodbuja socialno pravičnost in varstvo, enakost žensk in moških [...]" (člen I-3(3), drugi pododstavek). V delu, ki je namenjen temeljnim pravicam, je natančno določeno, da „se mora enakost med ženskami in moškimi zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo", pri čemer navaja, da to načelo „ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola" (člen II-83). To načelo se na področju socialne politike izraža še drugače: tako je s to pogodbo določeno, da Unija podpira in dopolnjuje nacionalne ukrepe, da bi dosegli „enakost žensk in moških glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu" [člen III-210(1)(i)], ter da je naloga držav članic zagotoviti „uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske", pri

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

27 — Po mnenju Leclerca, S., „L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental", v skupnem delu L'Union européenne et les droits fondamentaux, Bruylant, Bruselj, 1999, str. 215 in 216, se s to novo določbo razširi področje uporabe načela prek socialnega okvira, pri čemer ga pozitivno oblikuje in ne izhaja le iz načela nediskriminacije.

28 — UL 2001, C 80, str. 1.

29 — UL 2004, C 310, str. 1.

čemer jim dovoljuje ohranitev ali sprejetje ukrepov, „s katerimi se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v poklicni karieri"; vseeno pa dopušča, da se z evropskimi zakoni ali okvirnimi zakoni vzpostavijo mehanizmi za preprečitev razlik „glede zaposlovanja in dela" ter glede plačila (člen III-214).

1. Načelo enakega plačila

B – *Vsebina*

29. „Odprava diskriminacije na podlagi spola" je ena izmed temeljnih pravic[30] in je postala ena pomembnih sestavnih členov socialne politike Skupnosti, tako kvantitativno kot kvalitativno[31]. Nanaša se na tri glavna področja: plače, dostop do zaposlitve, poklicne kariere in delovnih pogojev ter socialno varnost[32].

30. Ta zahteva, ki je „del temeljev Skupnosti"[33], je najmočnejši izraz prepovedi vsakršne diskriminacije med delavci in delavkami[34]. Določena je s členom 141 ES, katerega ekonomski vidik, ki se osredotoča na odpravo neravnovesja konkurence med podjetji, ustanovljenimi v različnih državah članicah, je drugotnega pomena glede na socialni cilj, na katerem temelji.[35] V točki 32 sklepnih predlogov v zadevi Mayer[36] sem že opozoril, da je takšno pravilo določba, ki v mednarodnem sporazumu ni običajna. Prvič, pomeni družbeni ideal in sredstvo, vsaj posredno, za usklajevanje politike dela v Uniji, in drugič, ustvarja zakonsko obveznost glede doseganja rezultatov[37], ki je ekonomski in družbeni cilj. Njegovo besedilo temelji na

30 — Sodba z dne 15. junija 1978 v zadevi Defrenne III (149/77, Recueil, str. 1365, točka 27), v istem smislu sodba z dne 12. decembra 2002 v zadevi Rodríguez Caballero (C-442/00, Recueil, str. I-11915, točka 32).

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

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M., in Sempere Navarro, A. V., Derecho Social Europeo, Tecnos, Madrid, 1994, predvsem drugo poglavje: „La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo", str. 49 in naslednje.

33 — Sodba z dne 8. aprila 1976 v zadevi Defrenne II (43/75, Recueil, str. 455, točka 12).

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

35 — Sodba z dne 10. februarja 2000 v zadevi Schröder (C-50/96, Recueil, str. I-743, točka 57).

36 — Sodba z dne 13. januarja 2005 (C-356/03, ZOdl, str. I-295).

37 — Sodba z dne 28. septembra 1994 v zadevi Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Recueil, str. I-4389, točka 38).

besedilu člena 2 Konvencije št. 100 Mednarodne organizacije za delo iz leta 1951.[38]

31. Osrednja problematika tega predpisa se nanaša na pojem „plačilo", ki ga je Sodišče opredelilo postopoma[39] in razširilo na vse ugodnosti, v denarju ali naravi, trenutne ali prihodnje, če jih delodajalec plača, čeprav posredno, delavcu zaradi njegove zaposlitve[40] ali zaradi izpolnjevanja pogodbe, po zakonskih določbah ali prostovoljno[41]. Preučitev sodne prakse kaže, da imajo zadevne teme skupni imenovalec, saj se je, ne da bi posebej poudarili to točko, pri njej izpostavilo, da mora biti dolžnik delodajalec, tudi če gre za javni organ.[42] To izhaja iz člena 141 ES.

32. Za preostalo je treba upoštevati druge določbe sekundarne zakonodaje, kot je Direktiva 75/117.

2. Načelo enakega obravnavanja

33. Po spremembah, ki jih je prinesla Amsterdamska pogodba, je v členu 141 ES

38 — Ellis, Evelyn, EC Sex Equality Law, 2. izdaja, col. Oxford EC Law Library, založba Clarendon Press, Oxford, 1998, str. 62. Glej tudi Cruz Villalón, J., „Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario", v skupnem delu La igualdad de trato en el Derecho comunitario, Aranzadi, Pamplune, 1997, predvsem str. 38 in naslednje.

39 — Kot primer je sodna praksa za plačilo štela: možnost prevoza, ki jo je železniška družba dodelila svojim zaposlenim ob upokojitvi in članom njihovih družin, tako da so jo lahko pod istimi pogoji uporabljali tudi starši nekdanjih zaposlenih (sodba z dne 9. februarja 1982 v zadevi Garland, 12/81, Recueil, str. 359); pokojninske načrte podjetja, osnovane s sporazumom med socialnimi partnerji, ki jih v celoti ali delno financira družba (sodba z dne 13. maja 1986 v zadevi Bilka, 170/84, Recueil, str. 1607); ohranitev plače med bolniškim dopustom (sodba z dne 13. julija 1989 v zadevi Rinner-Kühn, 171/88, Recueil, str. 2743); dajatve, dodeljene pri odpustu iz ekonomskih razlogov, in pokojnine, ki jih plačujejo zasebni poklicni sistemi (sodba z dne 17. maja 1990 v zadevi Barber, C-262/88, Recueil, str. I-1889); nadomestilo, dodeljeno članom sveta delavcev v obliki plačanega dopusta ali plačila nadur zaradi njihove udeležbe na izobraževalnih tečajih, na katerih pridobijo znanje, ki je nujno za delovanje teh svetov, čeprav na teh tečajih ne opravljajo nobene dejavnosti, določene z njihovo pogodbo o zaposlitvi (sodba z dne 4. junija 1992 v zadevi Bötel, C-360/90, Recueil, str. I-3589); pravico do pridružitve k pokojninskemu načrtu podjetja (sodbi z dne 28. septembra 1994 v zadevi Vroege, C-57/93, Recueil, str. I-4541, in v zadevi Fisscher, C-128/93, Recueil, str. I-4583); odpravnino zaradi prekinitve delovnega razmerja (sodba z dne 14. septembra 1999 v zadevi Gruber, C-249/97, Recueil, str. I-5295); božičnico, prostovoljno in preklicno, izplačano kot spodbudo za nadaljnje delo in zvestobo podjetju (sodba z dne 21. oktobra 1999 v zadevi Lewen, C-333/97, Recueil, str. I-7243), ali premostitveni dodatek, dodan k dajatvi ob odpustu z dela (v opombi 4 navedena sodba Hlozek).

40 — Sodbe z dne 25. maja 1971 v zadevi Defrenne I (80/70, Recueil, str. 445, točka 6); z dne 3. decembra 1987 v zadevi Newstead (192/85, Recueil, str. 4753, točka 11); z dne 22. decembra 1993 v zadevi Neath (C-152/91, Recueil, str. I-6935, točka 28); z dne 23. oktobra 2003 v združenih zadevah Schönheit in Becker (C-4/02 in C-5/02, Recueil, str. I-12575, točka 56) in z dne 30. marca 2004 v zadevi Alabaster (C-147/02, Recueil, str. I-3101, točka 42); glej tudi zgoraj navedene sodbe Garland, točka 5; Barber, točka 12, in Coloroll Pension Trustees, točka 77.

41 — Zgoraj navedene sodbe Garland, točka 10; Barber, točka 20, in Lewen, točka 21.

42 — V sodbi z dne 27. junija 1990 v zadevi Kowalska (C-33/89, Recueil, str. I-2591, točka 12) se opozarja, da to načelo velja za zasebne delodajalce in javne organe.

v tretjem odstavku določeno načelo „enakega obravnavanja moških in žensk glede zaposlovanja in poklica". Pred tem je bilo v Direktivi 76/207 določeno, da se mora ta enakost upoštevati na vseh stopnjah in v vseh okoliščinah delovnega razmerja[43], ker se nanaša ne le na plače, temveč tudi na dostop do zaposlitve, poklicno usposabljanje in napredovanje ter pogoje dela, vključno s pogoji za odpoved delovnega razmerja, ki so v tej direktivi konkretno navedeni[44]. Ta zadnji primer je treba razumeti v najširšem smislu: to so vse vrste prekinitve ali odpovedi pogodbe, ne glede na to, kako sta jo stranki poimenovali, in vključno s prekinitvijo skupnega sporazuma.[45]

34. Vprašanjem upokojitve je treba posvetiti posebno pozornost, saj je Sodišče odločilo, da starostna meja za obvezno upokojitev delavcev na podlagi splošne politike, ki jo vodi delodajalec, tudi če ta upokojitev pomeni dodelitev pokojnine, spada v zgoraj navedeni pojem „odpuščanje [odpoved delovnega razmerja]", tako da je „izjema prepovedi diskriminacije na podlagi spola, določena v členu 7(1)(a) Direktive 79/7, [...] mogoča le pri določitvi starosti upokojitve za dodelitev starostne in navadne pokojnine ter pri posledicah, ki lahko nastopijo za druge dajatve socialne varnosti".[46]

3. Enakost glede socialnih dajatev

35. Namen Direktive 79/7 je prenos načela na primere in okoliščine, ki ustrezajo tveganjem, navedenim v zakonskih sistemih socialne varnosti – kar je tudi namen Direktive 86/378, vendar v zvezi s poklicnimi sistemi.[47]

36. V skladu s sodno prakso sodi dajatev na področje uporabe Direktive 79/7 le, če pomeni zaščitni ukrep proti kateremu koli tveganju, navedenemu v členu 3(1) te direk-

43 — Durán López, F., „La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", v skupnem delu 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, str. 406 in naslednje.

44 — Sodba z dne 2. avgusta 1993 v zadevi Marshall II (C-271/91, Recueil, str. I-4367, točka 19).

45 — Sodbi z dne 16. februarja 1982 v zadevi Burton (19/81, Recueil, str. 554) in z dne 26. februarja 1986 v zadevi Roberts (151/84, Recueil, str. 703).

46 — Sodba z dne 26. februarja 1986 v zadevi Marshall I (152/84, Recueil, str. 723, točki 34 in 36) ter zgoraj navedena sodba Roberts, točki 34 in 35.

47 — Recio Laza, A., La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria, La Ley, Madrid, 1986; glej tudi 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.

tive, s katerim mora biti neposredno in učinkovito povezan.[48]

C – Ugotovitev diskriminacije

37. Ker zakonski pojem ne obstaja, Sodišče neenakost podobno opredeljuje na vseh treh zgoraj navedenih področjih. Večkrat je odločilo, da enakost ni bila upoštevana, kadar so se za podobne okoliščine uporabljala drugačna pravila ali pa so se enaka pravila uporabljala v različnih okoliščinah.[49] Nujna presoja zahteva, da se preveri, ali sporne določbe manj ugodno vplivajo na delavce določenega spola.[50] Posredna diskriminacija se prav tako pojavi pri sprejetju predpisov, ki čeprav so oblikovani nevtralno, dejansko postavljajo v neugoden položaj veliko več žensk kot moških, razen če je objektivno utemeljena in nima nobene zveze s kakršnim koli razlikovanjem na podlagi spola.[51]

38. Glede te zadnje točke je Sodišče poudarilo, da načela enakosti ne kršijo ukrepi z upravičenim ciljem doseganja socialne politike, če so primerni in nujni za doseganje tega cilja[52]; ugotovitve, ki se nanašajo izključno na proračun, se ne štejejo za take ukrepe[53].

V – Preučitev vprašanja za predhodno odločanje

39. Zaradi zgoraj navedenih obrazložitev je v tej zadevi nujno treba natančno navesti

48 — Glej zlasti sodbe z dne 4. februarja 1992 v zadevi Smithson (C-243/90, Recueil, str. I-467, točki 12 in 14); z dne 16. julija 1992 v združenih zadevah Jackson in Cresswell (C-63/91 in C-64/91, Recueil, str. I-4737, točki 15 in 16) in z dne 19. oktobra 1995 v zadevi Richardson (C-137/94, Recueil, str. I-3407, točki 8 in 9). Z uporabo teh kriterijev je Sodišče ocenilo, da Direktiva dejansko ne zadeva na primer znižanja cen prevoza za starejše osebe (sodba z dne 11. julija 1996 v zadevi Atkins, C-228/94, Recueil, str. I-3633); dodatnih prejemkov, dodeljenih osebam, ki nimajo zadostnih sredstev za svoje potrebe (zgoraj navedena sodba Jackson in Cresswell); vsot, izplačanih za vzdrževanje družine med šolanjem otrok (sodba z dne 10. oktobra 1996 v združenih zadevah Hoever in Zachow, C-245/94 in C-312/94, Recueil, str. I-4895) ter ugodnosti na področju pokojninskega zavarovanja za osebe, ki so vzgajale svoje otroke, ali pravice do dajatev na podlagi obdobij prekinitve dejavnosti zaradi vzgoje potomstva (sodba z dne 13. decembra 1994 v zadevi Grau-Hupka, C-297/93, Recueil, str. I-5535). Nasprotno je z določbo Skupnosti kot ugodnost odobrilo pomoč, izplačano za negovanje invalidne osebe (sodba z dne 24. junija 1986 v zadevi Drake, 150/85, Recueil, str. I-1995), in pomoč za stroške ogrevanja pozimi, dodeljeno osebam, ki so dosegle upokojitveno starost (sodba z dne 16. decembra 1999 v zadevi Taylor, C-382/98, Recueil, str. I-8955).

49 — Sodbe z dne 14. februarja 1995 v zadevi Schumacker (C-279/93, Recueil, str. I-225, točka 30); z dne 13. februarja 1996 v zadevi Gillespie in drugi (C-342/93, Recueil, str. I-475, točka 16) ter z dne 27. oktobra 1998 v zadevi Boyle in drugi (C-411/96, Recueil, str. I-6401, točka 39).

50 — Sodba z dne 9. februarja 1999 v zadevi Seymour-Smith in Pérez (C-167/97, Recueil, str. I-623, točka 58) ter zgoraj navedena sodba Schönheit in Becker, točka 69.

51 — Sodbe z dne 30. novembra 1993 v zadevi Kirsammer-Hack (C-189/91, Recueil, str. I-6185, točka 22); z dne 6. februarja 1996 v zadevi Lewark (C-457/93, Recueil, str. I-243, točka 31); z dne 17. junija 1998 v zadevi Hill in Stapleton (C-243/95, Recueil, str. I-3739, točka 34); z dne 12. julija 2001 v zadevi Jippes (C-189/01, Recueil, str. I-5689, točka 129) in z dne 20. marca 2003 v zadevi Kutz-Bauer (C-187/00, Recueil, str. I-2741, točka 50) ter zgoraj navedeni sodbi Rinner-Kühn, točka 12, in Rodríguez Caballero, točka 32.

52 — Sodbi z dne 19. novembra 1992 v zadevi Molenbroek (C-226/91, Recueil, str. I-5943, točka 13) in z dne 6. aprila 2000 v zadevi Jørgensen (C-226/98, Recueil, str. I-2447, točka 41).

53 — Sodba z dne 22. februarja 1994 v zadevi Roks in drugi (C-343/92, Recueil, str. I-571, točka 35) in zgoraj navedeni sodbi Jørgensen, točka 42, ter Schönheit in Becker, točka 85.

upoštevne predpise zakonodaje Unije, raziskati, ali obstaja diskriminacijsko obravnavanje, in če obstaja, preveriti, ali je upravičeno.

42. Obveznosti do državne blagajne tudi ne izhajajo iz socialne varnosti, ne glede na to, ali gre za zakonsko ali poklicno ureditev. Dejstvo, da so nekatere obdavčitve določene glede na doseganje socialnih ciljev, še ne pomeni, da so zaščitni ukrepi proti tveganjem. Zato se ni mogoče sklicevati na Direktivo 79/7.

A – *Določitev upoštevnih predpisov Skupnosti*

43. Ostane še preučitev, ali je mogoče kot upoštevno šteti Direktivo 76/207, ki kot sem že navedel, razširja pojem enakosti praktično na vsa področja poklicnega življenja, predvsem na pogoje dela, vključno s pogoji za prenehanje delovnega razmerja.

40. Vprašanje za predhodno odločanje se nanaša na italijansko davčno ureditev v zvezi z odpravnino, izplačano ob prenehanju delovnega razmerja. Razprava se ne nanaša na znesek prejete vsote ali starost ob upokojitvi, temveč na dejstvo, da delavke nosijo nižje davčno breme.

44. Čeprav je namen teh predpisov najpogosteje odziv na diskriminacijo delodajalca, se načeloma nanašajo tudi na diskriminacije, ki izhajajo iz kolektivnih pogajanj ali države, pri čemer je ena izmed njihovih nalog odpraviti zakone in druge predpise, ki spodbujajo, širijo ali povzročajo neenakosti.

41. Zato je treba pustiti ob strani pravila v zvezi z enakim plačilom, saj zneski, ki jih plačajo davčni zavezanci kot davek na prihodek fizičnih oseb, niso del plače, kljub širokemu pomenu tega izraza v pravu Skupnosti, saj jih ne plača delodajalec zaradi zaposlitve delavca. Poleg tega jih z drugega zornega kota tudi ne moremo obravnavati, kot da jih dodeli država na podlagi take povezave. Posledično se ni mogoče sklicevati niti na člen 141(1) in (2) ES, niti na Direktivo 75/117, niti na sodno prakso, ki ju je obrazložila.

45. Za nadomestila, ki jih delavci prejmejo ob prenehanju razmerja s podjetjem, veljajo davčni ukrepi, določeni v ta namen, od katerih je odvisen njihov končni znesek; tako se na nacionalne davčne sisteme nanašajo določbe zgoraj navedene direktive, ne da bi to vplivalo na druga pravila, ki se lahko prav tako nanašajo nanje.

B – *Davčna ureditev za odpravnino, ki je izplačana ob prenehanju delovnega razmerja*

46. V dekretu predsednika republike št. 917 je določena obdavčitev ugodnosti, ki so dodeljene ob prostovoljni upokojitvi, in sicer po znižani stopnji za ženske, ki so dopolnile 50 let, in za moške, ki so dopolnili 55 let.

47. Delavci pridobijo to davčno ugodnost pri eni ali drugi od teh starosti, odvisno od spola. Tako nastane razlika v korist žensk, saj v okoliščinah, v katerih so dosegle enako starost kot moški, v državno blagajno prispevajo manj od odškodnine, ki jo prejmejo izjemoma zaradi prenehanja razmerja z delodajalcem; zato prejmejo višji neto znesek.

48. Takšna je okoliščina, v kateri se je znašel P. Vergani, ki je bil ob obdavčljivem dogodku star 51 let in mu je bila zavrnjena davčna ugodnost, ki bi jo delavka v istem podjetju v enakem primeru pridobila.

49. Zaradi ugotovitve te kršitve načela enakosti je treba raziskati, ali zanjo morda obstaja utemeljitveni razlog.

C – *Utemeljitev neenakosti*

1. Starost ob predčasni upokojitvi

50. Italijanska republika poskuša obrazložiti diskriminacijsko nacionalno določbo, ki naj bi temeljila na starosti ob predčasni upokojitvi, določeni z zakonom z dne 23. aprila 1981, in sicer 55 in 50 let, glede na to, ali so zaposleni v podjetjih, za katera je določeno, da so v krizi, moškega ali ženskega spola. Ta povezava, čeprav očitna, pa ni razlog za zadevno neravnovesje, in sicer iz naslednjih razlogov:

prvič, spor se ne nanaša na različno starostno mejo za predčasno odpoved delovnih pogodb, temveč na dejstvo, da to razlikovanje vpliva na obdavčenje;

drugič, ta utemeljitev izključuje druge možnosti prenehanja delovnega razmerja. Na podlagi trditev Italijanske republike se davčna ugodnost iz člena 17(4)(a) dekreta predsednika republike št. 917 lahko uporabi le v primerih iz zakona z dne 23. aprila 1981. Toda ta določba se brez dodatnih pojasnil nanaša na vsako „prenehanje delovnega razmerja, da bi spodbudili prostovoljno upokojitev“, medtem ko zakon velja, ko se ta možnost pojavi znotraj podjetij v krizi.

51. Z drugimi besedami, v nasprotju s tem, kar trdi Komisija, davčna ureditev izraža razliko v letih pri pravici do predčasne upokojitve le v primerih iz zakona iz leta 1981; ta pa se ne nanaša na vse mogoče okoliščine, med katerimi je tudi okoliščina, v kateri se je znašel P. Vergani.

2. Nacionalna socialna politika

52. Sodna praksa je večkrat nakazala, da imajo države širok manevrski prostor glede izbire ukrepov za uresničitev svojih ciljev na tem področju.[54] Iz tega sledi, da se s pravili, ki jih država uvede ob upoštevanju svojih potreb in izbir, lahko utemelji, zakaj ženske nehajo delati pred moškimi; tu pride do veljave Direktiva 79/7, predvsem njen člen 7, s katerim se dovoljuje izključitev s področja uporabe Direktive določanje upokojitvene starosti za dodeljevanje pokojnin in drugih dajatev, ki se nanašajo nanje.

53. Vendar kot sem že navedel, je odstopanje, navedeno v tej določbi, „omejeno na diskriminacije, ki obstajajo v drugih sistemih dajatev, ker so nujno in objektivno vezane na to razliko v letih", kar se zgodi, ko gre za finančno ravnovesje sistema socialne varnosti ali usklajenost med pokojninskim sistemom in drugimi sistemi dajatev.[55] Zato se razprava osredotoča na dejstvo, da je različen čas, določen za prenehanje delovnega razmerja, vezan na priznavanje znižanja davka.

54. Poleg tega, kot sem predhodno navedel, se zgoraj navedena direktiva v tej zadevi ne more uporabiti.

55. Treba je tudi ugotoviti, ali privilegirana stopnja daje prednost ženskam. Ob upoštevanju okoliščin nacionalne določbe se zdi težko priznati, da je njen cilj naklonjenost ženskam ali preprečitev, da bi utrpele škodo, in sicer s spodbujanjem, naj prej odpovejo svojo delovno pogodbo. Če bi bil namen znižanja davka primerljiv dohodek vseh delavcev, bi se lahko oprli na utemeljitev iz sodbe Birds Eye Walls[56], na podlagi katere bi ta namen pomenil veljavno podlago za zadevno neenakost. Kakor koli, nimamo

54 — Sodbe z dne 14. decembra 1995 v zadevi Nolte (C-317/93, Recueil, str. I-4625, točka 33); v zadevi Megner in Scheffel (C-444/93, Recueil, str. I-4741, točka 29) ter z dne 9. septembra 1999 v zadevi Krüger (C-281/97, Recueil, str. I-5127, točka 28).

55 — Sodbe z dne 30. marca 1993 v zadevi Thomas in drugi (C-328/91, Recueil, str. I-1247, točka 20); z dne 11. avgusta 1995 v zadevi Graham in drugi (C-92/94, Recueil, str. I-2521, točka 11); z dne 30. januarja 1997 v zadevi Balestra (C-139/95, Recueil, str. I-549, točka 33); z dne 23. maja 2000 v zadevi Buchner in drugi (C-104/98, Recueil, str. I-3625, točka 25) in z dne 4. marca 2004 v zadevi Haackert (C-303/02, Recueil, str. I-2195, točka 30).

56 — Sodba z dne 9. novembra 1993 (C-132/92, Recueil, str. I-5579).

potrebnih podatkov, da bi ugotovili, ali ta namera obstaja, in da bi posledično priznali, da gre za enak primer.

D – *Posledica*

3. Ekonomski razlogi

56. Nazadnje je treba raziskati, ali je sporno razlikovanje posledica ekonomskih ali finančnih interesov, kot trdi Komisija.

57. Taka možnost ne more priti v poštev, saj na podlagi zgoraj navedene sodbe Roks in drugi velja, da če razmisleki, ki se nanašajo na proračun, vplivajo na izbire socialne politike države članice ter na naravo ali obseg sprejetih zaščitnih ukrepov, ne pomenijo cilja, ki ga poskuša doseči ta politika, in zato ne morejo utemeljiti diskriminacije v škodo enega ali drugega spola (točka 35).[57]

58. Poleg tega se niti zadevna država ni sklicevala na to pretvezo.[58]

59. Navedena pojasnila pripeljejo do ugotovitve, da je znižanje davka, ki prizadene odpravnine, izplačane zaradi prenehanja delovnega razmerja, v nasprotju s členoma 2(1) in 5(1) Direktive 76/207, saj to znižanje velja ob različnih starostih za moške in ženske, pri čemer ta diskriminacija ni utemeljena z objektivnim razlogom, ki ni v povezavi s spolom delavcev.

60. Enako lahko ugotovim, če hipotetično uporabim načelo enakega plačila v pomenu, ki mu ga je ob številnih priložnostih od zgoraj navedene sodbe Barber dodelilo Sodišče, in sicer je navedlo, da je določitev starostne meje, različne glede na spol, za dodelitev ali izračun dajatev podjetja v nasprotju s členom 141 ES, tudi če razlikovanje temelji na upokojitvenih starostih, ki jih določa nacionalni pokojninski sistem.[59] To oceno je popolnoma mogoče prenesti na davčno ureditev kakršnega koli plačila.

57 — V istem smislu glej sodbo z dne 10. marca 2005 v zadevi Nikoloudi (C-196/02, ZOdl, str. I-1789, točka 53) in zgoraj navedeno sodbo Kutz-Bauer, točka 59.

58 — Na obravnavi Komisija v odgovor na vprašanje, ki sem ji ga postavil, tudi ni natančno obrazložila te trditve ali predložila konkretnih dokazov v zvezi s tem, omejila se je le na poudarjanje nevtralnosti italijanskih predpisov.

59 — Glej predvsem sodbi z dne 14. decembra 1993 v zadevi Moroni (C-110/91, Recueil, str. I-6591, točki 10 in 20) ter z dne 28. septembra 1994 v zadevi Smith in drugi (C-408/92, Recueil, str. I-4435, točka 11).

VI – Predlog

61. Ob upoštevanju navedenih ugotovitev Sodišču predlagam, naj na vprašanje za predhodno odločanje Commissione tributaria provinciale di Novara odgovori:

Pravo Skupnosti, natančneje Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev preprečuje, da bi znižanje davka na zneske, prejete zaradi prenehanja delovnega razmerja zaradi spodbujanja prostovoljne upokojitve, veljalo za delavke, ki so dopolnile 50 let, in za delavce šele, ko dopolnijo 55 let.