

ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

21 juli 2005*

In zaak C-207/04,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Commissione tributaria provinciale di Novara (Italië) bij beslissing van 26 april 2004, ingekomen bij het Hof op 10 mei 2004, in de procedure

Paolo Vergani

tegen

Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: P. Jann, kamerpresident, N. Colneric (rapporteur), K. Schiemann, E. Juhász en E. Levits, rechters,

* Procestaal: Italiaans.

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 14 april 2005,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

- P. Vergani, vertegenwoordigd door S. Monguzzi en P. Fasano, avvocati,
- de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. M. Braguglia als gemachtigde, bijgestaan door G. De Bellis, avvocato dello Stato,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door A. Aresu en N. Yerrell als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 12 mei 2005,

het navolgende

Arrest

¹ Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 141 EG en van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de

tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen P. Vergani en de Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona (hierna: „belastingadministratie”), over de belasting, vastgesteld op grond van de leeftijd van de werknemer, van een vergoeding bij vrijwillig vertrek.

Toepasselijke bepalingen

Bepalingen van gemeenschapsrecht

- 3 Artikel 141, leden 1 en 2, EG bepaalt:

„1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

[...]”

4 Blijkens artikel 1, lid 1, van richtlijn 76/207 beoogt deze richtlijn de tenuitvoerlegging in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2 van dit artikel, de sociale zekerheid.

5 Artikel 2, lid 1, van deze richtlijn luidt:

„Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.”

6 Artikel 5 van deze richtlijn bepaalt:

„1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.

2. Te dien einde nemen de lidstaten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;

[...]”

- 7 Artikel 3, lid 1, van richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24), luidt:

„Deze richtlijn is van toepassing op:

- a) de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:

— ziekte,

— invaliditeit,

— ouderdom,

— arbeidsongevallen en beroepsziekten,

— werkloosheid;

- b) de socialebijstandsregelingen, voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van de sub a bedoelde regelingen.”

- 8 Volgens artikel 4, lid 1, van deze richtlijn houdt het beginsel van gelijke behandeling in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name echtelijke staat of gezinssituatie, is uitgesloten.
- 9 Krachtens artikel 7, lid 1, sub a, van de richtlijn doet deze geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties, uit te sluiten van de werkingssfeer van de richtlijn.

Bepalingen van nationaal recht

- 10 De Italiaanse bepalingen betreffende de pensioengerechtigde leeftijd zijn neergelegd in artikel 9 van wet nr. 218 van 4 april 1952 betreffende de hervorming van de pensioenen van de verplichte verzekering invaliditeit, ouderdom en overlevenden (gewoon supplement bij GURI nr. 89 van 15 april 1952). Volgens deze bepaling zijn pensioengerechtigd mannelijke werknemers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, in de twee gevallen op voorwaarde dat zij de vereiste bijdragen hebben betaald voor de vereiste duur.
- 11 Bijzondere voorwaarden gelden voor werknemers van ondernemingen die volgens een verklaring van het Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale (interministerieel comité voor de coördinatie van het industrieel beleid) in crisistoestand verkeren. Krachtens wet nr. 155 van 23 april 1981 (gewoon supplement bij GURI nr. 114 van 27 april 1981) kunnen deze werknemers vervroegd met pensioen gaan op de leeftijd van 55 jaar voor mannen en 50 jaar voor vrouwen.

- 12 Artikel 17, lid 4 bis, van presidentieel decreet nr. 917 van 22 december 1986 (gewoon supplement bij GURI nr. 302 van 31 december 1986), zoals gewijzigd bij wetsdecreet nr. 314 van 2 september 1997 (gewoon supplement bij GURI nr. 219 van 19 september 1997; hierna: „wetsdecreet nr. 917/86”), bepaalt:

„Op de in artikel 16, lid 1, sub a, bedoelde bedragen die bij beëindiging van de dienstbetrekking worden betaald ter bevordering van de vrijwillige uittreding van vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 50 jaar en mannelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, wordt belasting geheven tegen een tarief gelijk aan de helft van het tarief dat geldt voor de belasting van de bezoldiging bij uittreding en de overige in artikel 16, lid 1, sub a, genoemde uitkeringen en bedragen.”

- 13 Na de feiten van het hoofdgeding is artikel 17 van presidentieel decreet nr. 917/86 ten gevolge van wetsdecreet nr. 344 van 12 december 2003 (gewoon supplement bij GURI nr. 291 van 16 december 2003), artikel 19 van eerstgenoemd decreet geworden.

Het hoofdgeding en de prejudiciële vraag

- 14 Blijkens de verwijzingsbeslissing heeft Vergani bij de Commissione tributaria provinciale di Novara beroep ingesteld tegen het besluit waarbij hem door de belastingadministratie teruggaaf is geweigerd van betalingen in het kader van de inkomstenbelasting voor natuurlijke personen (imposta sul reddito delle persone fisiche; hierna: „IRPEF”).

- 15 Voor de verwijzende rechter heeft Vergani betoogd dat de toepassing van het belastingtarief voor de IRPEF overeenkomstig de in artikel 17, lid 4 bis, van presidentieel decreet nr. 917/86 bedoelde belastingregeling een ongerechtvaardigd verschil in behandeling meebrengt, en voorgesteld de zaak aan het Hof voor te leggen met het oog op een prejudiciële beslissing.
- 16 Volgens de verwijzende rechter heeft het hoofdgeding geen betrekking op een socialezekerheidsregeling voor ouderdoms- en rustpensioenen, aangezien Vergani niet aan het einde van zijn loopbaan is gekomen door het bereiken van de leeftijdsgrens of op basis van de gestorte bijdragen.
- 17 Rekening houdend met de geldende bepalingen van gemeenschapsrecht kan het in artikel 17, lid 4 bis, van presidentieel decreet nr. 917/86 bedoelde verschil in behandeling volgens de verwijzende rechter niet worden gerechtvaardigd.
- 18 Uit de verwijzingsbeslissing volgt dus dat het hoofdgeding betrekking heeft op de heffing van belasting op een vergoeding bij vertrek, die bij vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking wordt uitbetaald aan een mannelijke werknemer die ten minste 50 jaar is, maar de leeftijd van 55 jaar niet heeft bereikt.
- 19 In deze omstandigheden heeft de Commissione tributaria provinciale di Novara besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Is artikel 17, lid 4 bis, van presidentieel decreet nr. 917/86, dat het voordeel van belastingheffing tegen een gehalveerd tarief (50 %) op de premie wegens vrijwillige uittreding en de bij beëindiging van de dienstbetrekking uitgekeerde bedragen in gelijke omstandigheden toekent aan vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 50 jaar en mannelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, in strijd

of in tegenspraak met artikel 141 [EG] [...] en richtlijn 76/207 of leidt het hoe dan ook tot een door die bepalingen verboden verschil in behandeling van mannen en vrouwen?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 20 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 141 EG en richtlijn 76/207 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 50 jaar en mannelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, ter bevordering van hun vrijwillige uittreding een voordeel verleent in de vorm van heffing van belasting tegen een gehalveerd tarief op de bij de beëindiging van de dienstbetrekking uitgekeerde bedragen.

De respectieve werkingssferen van artikel 141 EG en richtlijn 76/207

- 21 Om te beginnen moet worden onderzocht of een belastingverlichting als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die op basis van de leeftijd van de werknemer wordt toegekend met betrekking tot een vergoeding bij vrijwillige uittreding, onder artikel 141 EG of onder richtlijn 76/207 valt.
- 22 Het in artikel 141 EG bedoelde begrip „beloning” omvat volgens vaste rechtspraak alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking worden betaald (zie met name arresten van 17 mei 1990, Barber, C-262/88, Jurispr. blz. I-1889, punt 12, en 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez, C-167/97, Jurispr. blz. I-623, punt 23).

- 23 Het in het hoofdgeding aan de orde zijnde voordeel, namelijk een belastingverlichting, wordt niet door de werkgever betaald. Een dergelijk voordeel valt dus niet onder artikel 141 EG.
- 24 De door Vergani ter ondersteuning van een andere kwalificatie aangehaalde arresten (arrest van 9 februari 1982, Garland, 12/81, Jurispr. blz. 359, punt 4; arrest Barber, reeds aangehaald, punt 10, en arrest van 27 juni 1990, Kowalska, C-33/89, Jurispr. blz. I-2591, punt 7) verzetten zich niet tegen deze beoordeling, omdat zij betrekking hebben op door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking betaalde voordelen.
- 25 Met betrekking tot de vraag of een belastingverlichting als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die op basis van de leeftijd van de werknemer wordt toegekend met betrekking tot een vergoeding bij vrijwillige uittreding, binnen de werkingssfeer van richtlijn 76/207 valt, zij eraan herinnerd dat volgens artikel 5, lid 1, van deze richtlijn de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, inhoudt dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.
- 26 Gelezen in het licht van artikel 5, lid 2, sub a, van richtlijn 76/207, volgens hetwelk de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te bereiken dat de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken, moet artikel 5, lid 1, van deze richtlijn aldus worden begrepen dat het mede betrekking heeft op de ontslagvoorwaarden die door deze lidstaten worden vastgesteld.
- 27 In het kader van richtlijn 76/207 moet het begrip „ontslag” ruim worden opgevat, in die zin dat daaronder ook valt de beëindiging van de dienstbetrekking tussen werknemer en werkgever in het kader van een vrijwillige uittredingsregeling (zie in die zin arrest van 16 februari 1982, Burton, 19/81, Jurispr. blz. 555, punt 9).

28 De verwijzende rechter heeft onder verwijzing naar artikel 17, lid 4 bis, van presidentieel decreet nr. 917/86 uiteengezet dat het in het hoofdgeding aan de orde zijnde belastingvoordeel wordt verleend „ter bevordering van de vrijwillige uittreding van vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 50 jaar en mannelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt”.

29 Uit het voorgaande volgt dat een belastingheffing als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die is gebaseerd op de leeftijd van de werknemer, een ontslagvoorwaarde in de zin van artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 vormt.

Het bestaan van discriminatie

30 Overeenkomstig artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 moeten voor mannen en vrouwen dezelfde ontslagvoorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.

31 Een verschil in behandeling doordat de heffing van belasting tegen een gehalveerd tarief op de bij de beëindiging van de dienstbetrekking uitgekeerde bedragen, geldt voor vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 50 jaar en mannelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, vormt een ongelijke behandeling op grond van het geslacht van de werknemers.

32 Gelet op de door de Italiaanse regering en de Commissie van de Europese Gemeenschappen ingediende opmerkingen moet worden onderzocht of dit verschil in behandeling valt onder de in artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn 79/7 bedoelde

afwijking, volgens welke deze richtlijn geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de lidstaten om de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties, uit te sluiten van de werkingssfeer van de richtlijn.

- 33 Volgens vaste rechtspraak moet, gelet op het fundamentele belang van het beginsel van gelijke behandeling, de in artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn 79/7 voorziene afwijking van het verbod op discriminatie op grond van geslacht strikt worden uitgelegd (zie met name arresten van 26 februari 1986, Marshall, 152/84, Jurispr. blz. 723, punt 36, en 30 maart 1993, Thomas e.a., C-328/91, Jurispr. blz. I-1247, punt 8). Deze bepaling kan enkel worden toegepast op de vaststelling van de pensioenleeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit voortvloeien voor andere socialezekerheidsuitkeringen (arrest van 26 februari 1986, Roberts, 151/84, Jurispr. blz. 703, punt 35; in die zin eveneens arrest van 4 maart 2004, Haackert, C-303/02, Jurispr. blz. I-2195, punt 30). Deze afwijking van het verbod op discriminatie op grond van geslacht is derhalve niet toepasselijk op een belastingverlichting als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die geen socialezekerheidsuitkering vormt.
- 34 Aangezien het verschil in behandeling waarin de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling voorziet, rechtstreeks op het geslacht is gebaseerd en richtlijn 76/207 geen afwijking van het beginsel van gelijke behandeling bevat die in casu toepasselijk is, dient te worden geconcludeerd dat dit verschil in behandeling een directe discriminatie op grond van geslacht vormt.
- 35 Blijkens het voorgaande moet richtlijn 76/207 aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 50 jaar en mannelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, ter bevordering van hun vrijwillige uittreding een voordeel verleent in de vorm van heffing van belasting tegen een gehalveerd tarief op de bij de beëindiging van de dienstbetrekking uitgekeerde bedragen.

Kosten

- 36 Ten aanzien van partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Eerste kamer) verklaart voor recht:

Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 50 jaar en mannelijke werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, ter bevordering van hun vrijwillige uittreding een voordeel verleent in de vorm van heffing van belasting tegen een gehalveerd tarief op de bij de beëindiging van de dienstbetrekking uitgekeerde bedragen.

ondertekeningen