

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
z 21. júla 2005 *

Vo veci C-207/04,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Commissione tributaria provinciale di Novara (Taliansko) z 26. apríla 2004 a doručený Súdnemu dvoru 10. mája 2004, ktorý súvisí s konaním:

Paolo Vergani

proti

Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia N. Colneric (spravodajkyňa), K. Schiemann, E. Juhász a E. Levits,

* Jazyk konania: taliančina.

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 14. apríla 2005,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- pán Vergani, v zastúpení: S. Monguzzi a P. Fasano, avvocati
- talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci G. De Bellis, avvocato dello Stato,
- Komisia Európskych spoločností, v zastúpení: A. Aresu a N. Yerrell, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 12. mája 2005,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Predmetom tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania je výklad článku 141 ES a smernice 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).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci súdneho sporu medzi pánom Vergani a Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona (ďalej len „daňová správa“), ktorého predmetom je zdanenie príspevku pri dobrovoľnom skončení pracovného pomeru podľa veku zamestnanca.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Článok 141 ES ods. 1 a 2 stanovujú:

„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 naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

...“

- 4 Z článku 1 ods. 1 smernice 76/207 vyplýva, že jej účelom je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ako aj o sociálne zabezpečenie za podmienok uvedených v odseku 2 tohto článku.

- 5 Článok 2 ods. 1 tejto smernice znie:

„Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.“

- 6 Článok 5 tejto smernice stanovuje:

„1. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.

2. Na tento účel členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:

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

...“

- 7 Článok 3 ods. 1 smernice 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, s. 24; Mim. vyd. 05/001, s. 215) určuje:

„Táto smernica sa vzťahuje na:

- a) zákonné systémy, ktoré poskytujú ochranu pred týmito rizikami:

— choroba,

— invalidita,

— staroba,

— pracovné úrazy a choroby z povolania,

— nezamestnanosť;

- b) sociálnu pomoc, pokiaľ je jej cieľom doplniť alebo nahradiť systémy uvedené pod písmenom a).“

- 8 Podľa článku 4 ods. 1 pod zásadou rovnosti zaobchádzania sa rozumie, že neexistuje žiadna priama či nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.
- 9 Článok 7 ods. 1 písm. a) tejto smernice určuje, že táto smernica sa nedotýka práva členských štátov vylúčiť z jej pôsobnosti určovanie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku a dôchodku za výsluhu rokov a jeho možné dôsledky na iné dávky.

Vnútroštátna právna úprava

- 10 Talianske ustanovenia týkajúce sa hranice veku odchodu do dôchodku sa nachádzajú v článku 9 zákona č. 218 zo 4. apríla 1952 o reforme dôchodkov z invalidného, starobného a pozostalostného povinného poistenia (GURI č. 89 z 15. apríla 1952, Supplemento ordinario). Podľa tohto ustanovenia dôchodkový vek dosiahnu muži dovŕšením veku 60 rokov a ženy dovŕšením veku 55 rokov za predpokladu platenia poistného počas stanoveného obdobia a v požadovanej výške.
- 11 Osobitné ustanovenia platia v prípade zamestnancov podnikov, ktoré Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale (medzirezortný výbor pre koordináciu politiky priemyslu) vyhlásil za podniky nachádzajúce sa v kríze. Zákon č. 155 z 23. apríla 1981 (GURI č. 114 z 27. apríla 1981, Supplemento ordinario) povoľuje odísť do predčasného dôchodku mužom vo veku 55 rokov a ženám vo veku 50 rokov.

- 12 Článok 17 ods. 4bis dekrétu prezidenta republiky č. 917 z 22. decembra 1986 (GURI č. 302 z 31. decembra 1986, Supplemento ordinario), v znení legislatívneho dekrétu č. 314 z 2. septembra 1997 (GURI č. 219 z 19. septembra 1997, Supplemento ordinario, ďalej len „DPR č. 917/86“) 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, 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).“

- 13 Po vzniku tohto skutkového stavu bol článok 17 DPR č. 917/86 v dôsledku zmeny legislatívnym dekrétom č. 344 z 12. decembra 2003 (GURI č. 291 zo 16. decembra 2003, Supplemento ordinario) prečíslovaný na článok 19 tohto DPR.

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 14 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že pán Vergani podal žalobu na Commissione tributaria provinciale di Novara proti rozhodnutiu, ktorým mu daňová správa zamietla vrátenie platieb v rámci daní z príjmov pre fyzické osoby (imposta sui redditi delle persone fisiche, ďalej len „IRPEF“), ktorým podliehal.

- 15 Pred vnútroštátnym súdom pán Vergani tvrdil, že uplatňovanie daňovej sadzby podľa článku 17 ods. 4bis DPR č. 917/86 na účely IRPEF vedie k neodôvodnenému nerovnakému zaobchádzaniu. Pán Vergani dal podnet na podanie návrhu na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor v tejto veci.
- 16 Vnútroštátny súd konštatoval, že konanie vo veci samej sa netýka právnej úpravy zabezpečenia v súvislosti so starobným dôchodkom alebo dôchodkom za výsluhu rokov, pretože pán Vergani neukončil svoju pracovnú činnosť dovŕšením dôchodkového veku alebo na základe platenia príspevkov poisťného.
- 17 So zreteľom na platné ustanovenia práva Spoločenstva nie je dôvod na nerovnosť zaobchádzania podľa článku 17 ods. 4bis DPR č. 917/86.
- 18 Z rozhodnutia, ktorým bola položená prejudiciálna otázka, vyplýva, že v konaní vo veci samej ide o zdanenie príspevku pre zamestnanca mužského pohlavia, ktorý má najmenej 50, ale ešte nie 55 rokov, pri dobrovoľnom skončení pracovného pomeru.
- 19 Za týchto podmienok Commissione tributaria provinciale di Novara rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Porušuje článok 17 ods. 4bis DPR č. 917/86 ustanovenia článku 141 ES a smernice 76/207, 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?“

O prejudiciálnej otázke

- 20 Touto otázkou chce vnútroštátny súd v podstate vedieť, či článok 141 ES a smernica 76/207 sa majú vykladať v tom zmysle, že im neodporuje ustanovenie, aké je v konaní vo veci samej, podľa ktorého ženám, ktoré dovŕšili 50 rokov veku, a mužom, ktorí dovŕšili 55 rokov veku, sa pre motiváciu na dobrovoľné ukončenie pomeru poskytuje výhoda v tom, že im vyplatené sumy z dôvodu ukončenia pracovného pomeru sú zdaňované polovičnou sadzbou dane.

O rozsahu pôsobnosti článku 141 ES a smernice 76/207

- 21 Najskôr treba preskúmať, či úľava na dani, aká je v konaní vo veci samej, ktorá sa uplatňuje na príspevok pri dobrovoľnom ukončení pracovného pomeru podľa veku zamestnanca, spadá do pôsobnosti článku 141 ES alebo smernice 76/207.
- 22 Pojem „odmeny“ stanovený v článku 141 ES podľa ustálenej judikatúry obsahuje všetky súčasné alebo budúce dávky poskytované v hotovosti alebo v naturáliách za predpokladu, že ich vypláca zamestnávateľ zamestnancovi minimálne nepriamo na základe zamestnaneckého pomeru (pozri najmä rozsudky zo 17. mája 1990, Barber, C-262/88, Zb. s. I-1889, bod 12, a z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, Zb. s. I-623, bod 23).

- 23 Spornú výhodu v konaní vo veci samej, totiž úľavu na dani, neposkytuje zamestnávateľ. Takáto výhoda preto nespadá pod článok 141 ES.
- 24 Rozsudky Súdneho dvora, ktoré pán Vergani uvádza pre opačné hodnotenie (rozsudky z 9. februára 1982, Garland, 12/81, Zb. s. 359, bod 4; Barber, už citovaný, bod 10, a z 27. júna 1990, Kowalska, C-33/89, Zb. s. I-2591, bod 7), nie sú v rozpore s týmto posúdením, pretože sa týkajú výhod poskytovaných zamestnávateľom na základe zamestnaneckého vzťahu.
- 25 Čo sa týka otázky, či úľava na dani, akou je tá v konaní vo veci samej, ktorá je poskytovaná podľa veku zamestnanca v súvislosti s príspevkom pri dobrovoľnom skončení pracovného pomeru, spadá do pôsobnosti smernice 76/207, treba poukázať na to, že uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane podmienok upravujúcich prepustenie podľa článku 5 ods. 1 tejto smernice, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.
- 26 So zreteľom na článok 5 ods. 2 písm. a) smernice 76/207, na náklade ktorého členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania, sa zrušia, treba chápať článok 5 ods. 1 tejto smernice tak, že zahŕňa aj podmienky prepustenia, ktoré stanovili samotné členské štáty.
- 27 V rámci smernice 76/207 sa pojem „prepustenie“ má ponímať v širšom význame, takže zahŕňa skončenie pracovného vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom aj vtedy, keď prebehlo na základe právnej úpravy o dobrovoľnom ukončení (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. februára 1982, Burton, 19/81, Zb. s. 555, bod 9).

- 28 Vnútroštátny súd odkazom na článok 17 ods. 4bis DPR č. 917/86 prehlásil, že v konaní vo veci samej sporná daňová výhoda sa poskytuje „s cieľom motivovať zamestnané ženy, ktoré dovŕšili 50 rokov, a mužov, ktorí dovŕšili 55 rokov, aby dobrovoľne odišli“.
- 29 Z uvedeného vyplýva, že úprava dane podľa veku zamestnanca, akou je sporná úprava v konaní vo veci samej, predstavuje podmienku pri prepustení v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

O existencii diskriminácie

- 30 V súlade s článkom 5 ods. 1 smernice 76/207 musia pre mužov a ženy platiť rovnaké podmienky pri prepustení bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.
- 31 Nerovnosť zaobchádzania, ktoré je výsledkom zníženia daňovej sadzby na polovicu na sumy vyplácané pri skončení pracovného pomeru, ktoré sú poskytované zamestnaným ženám po dovŕšení 50 rokov a mužom po dovŕšení 55 rokov, predstavuje nerovnosť zaobchádzania z dôvodu pohlavia.
- 32 So zreteľom na pripomienky talianskej vlády a Komisie Európskych spoločenstiev treba preskúmať, či takáto nerovnosť zaobchádzania spadá pod výnimku stanovenú v článku 7 ods. 1 písm. a) smernice 79/7, na základe ktorej sa táto smernica nedotýka

práva členských štátov vylúčiť z jej pôsobnosti určovanie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku a dôchodku za výsluhu rokov a jeho možné dôsledky na iné dávky.

- 33 Podľa ustálenej judikatúry výnimka upravená v článku 7 ods. 1 písm. a) smernice 79/7 zo zákazu diskriminácie na základe pohlavia so zreteľom na základný význam zásady rovnosti zaobchádzania sa má vykladať doslovne (pozri najmä rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, bod 36, a z 30. marca 1993, Thomas a i., C-328/91, Zb. s. I-1247, bod 8). Toto ustanovenie preto môže platiť len pre určovanie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku a dôchodku za výsluhu rokov a jeho možné dôsledky na iné dávky (rozsudok z 26. februára 1986, Roberts, 151/84, Zb. s. 703, bod 35; v tomto zmysle aj rozsudok zo 4. marca 2004, Haackert, C-303/02, Zb. s. I-2195, bod 30). Táto výnimka zo zákazu diskriminácie na základe pohlavia neplatí teda pre takú úľavu na dani, akou je sporná úľava v konaní vo veci samej, ktorá nepredstavuje dávku sociálneho zabezpečenia.
- 34 Keďže na jednej strane rozdielne zaobchádzanie podľa sporných ustanovení v konaní vo veci samej je priamo založené na pohlaví a na strane druhej smernica 76/207 neobsahuje výnimku zo zákazu diskriminácie, ktorá by platila v tomto prípade, treba konštatovať, že toto rozdielne zaobchádzanie predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia.
- 35 Z uvedeného vyplýva, že smernicu 76/207 treba vykladať v tom zmysle, že jej odporuje také ustanovenie, ako je to v konaní vo veci samej, na základe ktorého sa zamestnaným ženám, ktoré dovŕšili vek 50 rokov, a mužom, ktorí dovŕšili vek 55 rokov, s cieľom motivovať ich k dobrovoľnému ukončeniu pracovného pomeru poskytuje výhoda v tom, že im vyplatené peňažné sumy z dôvodu skončenia pracovného pomeru sú zdaňované poľovičnou sadzbou dane.

O trovách

- 36 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

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, sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje také ustanovenie, ako je to v konaní vo veci samej, na základe ktorého sa zamestnaným ženám, ktoré dovŕšili vek 50 rokov, a mužom, ktorí dovŕšili vek 55 rokov, s cieľom motivovať ich k dobrovoľnému skončeniu pracovného pomeru poskytuje výhoda v tom, že im vyplatené peňažné sumy z dôvodu skončenia pracovného pomeru sú zdaňované polovičnou sadzbou dane.

Podpisy