Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

19. dubna 2016*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Listina základních práv Evropské unie — Směrnice 2000/78/ES — Zásada zákazu diskriminace — na základě věku — Vnitrostátní právní úprava porušující směrnici — Možnost jednotlivce založit odpovědnost státu za porušení unijního práva — Spor mezi jednotlivci — Poměřování jednotlivých práv a zásad — Zásada právní jistoty a zásada ochrany legitimního očekávání — Role vnitrostátního soudu“

Ve věci C-441/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Højesteret (Nejvyšší soud, Dánsko) ze dne 22. září 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 24. září 2014, v řízení

Dansk Industri (DI), jednající za Ajos A/S,

proti

Správci pozůstalosti po Karstenu Eigilu Rasmussenovi

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, A. Tizzano, místopředseda, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Arabadžev a F. Biltgen (zpravodaj), předsedové senátů, J. Malenovský, E. Levits, J.-C. Bonichot, M. Berger, E. Jarašiūnas a C. Vajda, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 7. července 2015,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Dansk Industri (DI) jednající za Ajos A/S, M. Eisensee, advokat,

— za správce pozůstalosti po Karstenu Eigilovi Rasmussenovi A. Andersen, advokat,

— za dánskou vládu J. Beringem Liisbergem a M. Wolff, jako zmocněnci,

— za německou vládu B. Beutlerem, jako zmocněncem,

— za nizozemskou vládu M. Bulterman a M. Gijzen, jako zmocněnkyněmi,

* Jednací jazyk: dánština.

— za Evropskou komisi M. Clausen a D. Martinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 25. listopadu 2015,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 odst. 1 a 2 písm. a), jakož i čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), a výkladu zásady zákazu diskriminace na základě věku, jakož i zásady právní jistoty a zásady ochrany legitimního očekávání.

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Dansk Industri (DI), jednajícím za společnost Ajos A/S (dále jen „Ajos“), a zákonnými dědici Karstena Eigila Rasmussena ve věci odmítnutí společnosti Ajos přiznat K. E. Rasmussenovi odstupné vyplácené v případě propuštění.

Právní rámec

Směrnice 2000/78

3 Podle článku 1 směrnice 2000/78 je „[ú]čelem této směrnice […] stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

4 Článek 2 této směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se:

a) přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

[...]“

5 Článek 6 této směrnice stanoví:

„1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;

b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

[...]

2. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy diskriminaci na základě věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.“

Dánské právo

6 Zákon o právních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)], ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „zákon o zaměstnancích“) obsahuje v § 2a následující ustanovení o zvláštním odstupném vypláceném v případě propuštění:

„1. V případě propuštění zaměstnance, který byl nepřetržitě zaměstnán ve stejném podniku po dobu 12 let, je zaměstnavatel při propuštění zaměstnance povinen uhradit mu částku odpovídající jednomu měsíčnímu platu, byl-li zaměstnán 15 let, pak dvěma měsíčním platům, nebo byl-li zaměstnán 18 let, třem měsíčním platům.

2. Ustanovení odstavce 1 se nepoužijí, pokud má zaměstnanec při ukončení pracovního poměru nárok na starobní důchod ze všeobecného důchodového systému.

3. Odstupné nebude vyplaceno, pokud zaměstnanec při propuštění obdrží starobní důchod od zaměstnavatele a pokud se zaměstnanec stal účastníkem dotčeného důchodového systému před dovršením věku 50 let.

4. Ustanovení odstavce 3 se nepoužijí, pokud kolektivní smlouva upravuje ke dni 1. července 1996 otázku snížení nebo zrušení odstupného z důvodu platby starobního důchodu zaměstnavatelem.

5. Ustanovení odstavce 1 se použijí obdobně i na nezákonné propuštění.“

7 Předkládající soud upřesňuje, že Dánské království provedlo směrnici 2000/78 zákonem č. 253 ze dne 7. dubna 2004, kterým se mění mj. zákon o zákazu diskriminace na trhu práce (lov nr. 253 aendring af lov forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.), a zákonem č. 1417 ze dne 22. prosince 2004, kterým se mění mj. zákon o zákazu diskriminace na trhu práce (lov nr. 1417 om aendring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v).

8 Ustanovení § 1 uvedeného zákona č. 253 ze dne 7. dubna 2004, ve znění pozměňujících předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“), stanoví v odstavci 1:

„Diskriminací ve smyslu tohoto zákona se rozumí přímá nebo nepřímá diskriminace na základě rasy, barvy pleti, náboženského vyznání nebo víry, politické příslušnosti, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, státní příslušnosti nebo příslušnosti k určité sociální či etnické skupině.“

9 Ustanovení § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona stanoví:

„Zaměstnavatel nesmí diskriminovat zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání při přijímání, propouštění, převodech a povyšování nebo ve vztahu k odměňování a pracovním podmínkám.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

10 Karsten Eigil Rasmussen byl dne 25. května 2009 ve věku 60 let propuštěn ze zaměstnání svým zaměstnavatelem, společností Ajos. O několik dní později spolu uzavřeli dohodu, že K. E. Rasmussen odjede ke konci června 2009. Později jej zaměstnal jiný podnik.

11 Předkládající soud uvádí, že K. E. Rasmussen, který pro společnost Ajos pracoval od 1. června 1984, měl v zásadě nárok na odstupné v případě propuštění odpovídající třem měsíčním mzdám podle § 2a odst. 1 zákona o zaměstnancích. Protože však ke dni odchodu ze zaměstnání dosáhl věku 60 let a měl nárok na starobní důchod, který mu měl vyplácet zaměstnavatel na základě systému, jehož účastníkem se stal před dovršením 50 let věku, neměl podle § 2a odst. 3 uvedeného zákona, jak je vykládán ustálenou vnitrostátní judikaturou, nárok na toto odstupné, ačkoli po odchodu ze společnosti Ajos setrval na trhu práce.

12 V březnu 2012 podalo odborové sdružení Dansk Formands Forening jménem K. E. Rasmussena žalobu proti společnosti Ajos na úhradu odstupného v případě propuštění ve výši trojnásobku měsíční mzdy podle § 2a zákona o zaměstnancích. V tomto ohledu se uvedené sdružení opíralo o rozsudek Soudního dvora ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 Rozsudkem ze dne 14. ledna 2014 vyhověl Sø- og Handelsretten (námořní a obchodní soud) návrhu, který podali jménem K. E. Rasmussena jeho zákonní dědici s cílem domoci se výplaty odstupného vypláceného při propuštění. Tento soud rozhodl, že z rozsudku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) vyplývá, že § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích je v rozporu se směrnicí 2000/78 a že starší vnitrostátní výklad uvedeného ustanovení porušuje obecnou zásadu unijního práva zakazující diskriminaci na základě věku.

14 Společnost Ajos se proti tomuto rozsudku odvolala k Højesteret (Nejvyšší soud) a tvrdila, že výklad § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích, který by byl v souladu s ustanoveními vyloženými v rozsudku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), by nicméně byl *contra legem*. Uvádí také, že uplatňování tak jasného a jednoznačného pravidla, jako je § 2a odst. 3 uvedeného zákona, nelze vyloučit na základě obecné zásady unijního práva o zákazu diskriminace na základě věku, aniž by nedošlo k porušení zásady právní jistoty a ochrany legitimního očekávání.

15 Předkládající soud připomíná, že v tomto případě jde o spor mezi jednotlivci, kdy nelze přiznat ustanovením směrnice 2000/78 přímý účinek, a že výklad § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích, který by byl v souladu s unijním právem, by byl v rozporu s vnitrostátní judikaturou, a táže se, zda se může obecné zásady unijního práva zakazující diskriminaci na základě věku dovolávat zaměstnanec vůči soukromému zaměstnavateli s cílem donutit jej k vyplacení odstupného přiznávaného podle dánského práva v případě propuštění, i když by byl uvedený zaměstnavatel podle vnitrostátního práva této povinnosti zproštěn. Tento případ rovněž vyvolává otázku, do jaké míry může nepsaná zásada unijního práva bránit tomu, aby se soukromý zaměstnavatel dovolával vnitrostátního právního ustanovení, které je s uvedenou zásadou v rozporu.

16 Podle předkládajícího soudu je pro účely tohoto posouzení nutné určit, zda má obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku tentýž obsah a rozsah jako směrnice 2000/78, nebo zda v tomto ohledu poskytuje širší ochranu proti diskriminaci na základě věku.

17 Pokud by směrnice neposkytovala širší ochranu než obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku, bylo by třeba zodpovědět i otázku, zda tato zásada může být, jak vyplývá z rozsudků Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) a Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), uplatněna přímo na vztahy mezi jednotlivci, a jak musí být přímé uplatňování uvedené zásady poměřováno ve vztahu k zásadě právní jistoty a s ní související zásadě ochrany legitimního očekávání.

18 Předkládající soud si dále klade otázku, zda v takové situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, umožňuje unijní právo poměřit obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě věku na jedné straně se zásadou právní jistoty a ochranou legitimního očekávání na straně druhé a dospět k závěru, že obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku má přednost před zásadou právní jistoty, takže zaměstnavatel je v souladu s vnitrostátním právem zproštěn povinnosti platit odstupné přiznávané v případě propuštění.

19 V souvislosti s tím si předkládající soud klade otázku, zda může být při takovém poměřování zohledněno, že zaměstnanec může případně požadovat náhradu škody od dánského státu z důvodu neslučitelnosti dánských právních předpisů s unijním právem.

20 Za těchto podmínek se Højesteret (Nejvyšší soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání obecná zásada unijního práva zakazující diskriminaci na základě věku uplatňování takového režimu, jako je používán v Dánsku, v jehož rámci nemají zaměstnanci nárok na odstupné, mají-li současně nárok na starobní důchod od svého zaměstnavatele v rámci důchodového systému, jehož účastníky se stali před dovršením 50 let věku, a to bez ohledu na to, zda se rozhodnou zůstat na trhu práce nebo odejít do důchodu?

2) Je slučitelné s unijním právem, pokud ve sporu mezi zaměstnancem a soukromým zaměstnavatelem ohledně úhrady odstupného, kde zaměstnavatel je podle vnitrostátních právních předpisů popsaných v první otázce zproštěn povinnosti hradit odstupné, avšak toto není slučitelné s obecnou zásadou unijního práva zakazující diskriminaci na základě věku, dánský soud poměřuje uvedenou zásadu a její přímý účinek se zásadou právní jistoty a související zásadou ochrany legitimního očekávání a dojde k závěru, že zásada právní jistoty musí mít přednost před zásadou zákazu diskriminace na základě věku s tím, že podle vnitrostátního práva je v takovém případě zaměstnavatel zproštěn povinnosti hradit odstupné? Předkládající soud rovněž žádá o vysvětlení, zda má skutečnost, že zaměstnanec může být v závislosti na okolnostech oprávněn v důsledku neslučitelnosti dánských právních předpisů s unijním právem žádat náhradu škody od státu, vliv na otázku přípustnosti takového poměřování uvedených zásad.“

K předběžným otázkám

K první otázce

21 Podstatou první otázky předkládajícího soudu, který se zabývá sporem mezi jednotlivci, je, zda musí být obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku vykládána v tom smyslu, že brání takové právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž nemají zaměstnanci nárok na odstupné v případě propuštění, mají-li současně nárok na starobní důchod od svého zaměstnavatele v rámci důchodového systému, jehož účastníky se stali před dovršením 50 let věku, a to bez ohledu na to, zda se rozhodnou zůstat na trhu práce nebo odejít do důchodu?

22 Pro účely odpovědi na tuto otázku je třeba nejprve připomenout, že zdrojem obecné zásady zákazu diskriminace na základě věku, kterou konkretizuje směrnice 2000/78, jsou, jak vyplývá z prvního a čtvrtého bodu odůvodnění uvedené směrnice, různé mezinárodně právní instrumenty a ústavní tradice společné členským státům (viz rozsudky Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 74, jakož i Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, body 20 a 21). Z judikatury Soudního dvora též vyplývá, že uvedená zásada, která je nyní zakotvena v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie, je považována za obecnou zásadu unijního práva (viz rozsudky Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 75, a Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 21).

23 Dále je třeba uvést, že samotná směrnice 2000/78 nezakotvuje obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě věku, nýbrž ji pouze konkretizuje pro oblast zaměstnání a práce, takže rozsah ochrany poskytované touto směrnicí nejde nad rámec ochrany poskytované touto zásadou. Normotvůrce Evropské unie tuto směrnici přijal, aby podrobněji vymezil právní rámec usnadňující uplatňování zásady rovného zacházení *in concreto* a zejména vymezil jednotlivé výjimky z uvedené zásady tím, že jasněji definoval oblasti, kde se tyto výjimky uplatní.

24 Konečně je třeba dodat, že obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku se může v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, uplatnit pouze v případě, že se na tuto situace vztahuje zákaz diskriminace stanovený ve směrnici 2000/78.

25 V tomto ohledu postačí připomenout, jak již Soudní dvůr rozhodl, že obecným odepřením zvláštního odstupného celé kategorii zaměstnanců se § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích dotýká podmínek propuštění těchto zaměstnanců ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 (rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, bod 21). Z toho vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení spadá do působnosti unijního práva, a tedy i do působnosti obecné zásady zákazu diskriminace na základě věku.

26 Za těchto podmínek a vzhledem k tomu, že Soudní dvůr již rozhodl, že článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v projednávané žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, podle níž zaměstnanci, kteří mají nárok na starobní důchod vyplácený zaměstnavatelem v rámci důchodového systému, jehož členy se stali před dovršením věku 50 let, nemohou pouze z tohoto důvodu obdržet zvláštní odstupné v případě propuštění určené k podpoře opětovného začlenění zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnáni déle než dvanáct let, do pracovního procesu (rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, bod 49), platí totéž i pro základní zásadu rovného zacházení, vůči níž je obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku pouze jejím zvláštním vyjádřením.

27 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na první otázku odpovědět tak, že obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku konkretizovaná směrnicí 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že i ve sporu mezi jednotlivci brání takové právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž nemají zaměstnanci nárok na odstupné v případě propuštění, mají-li současně nárok na starobní důchod od svého zaměstnavatele v rámci důchodového systému, jehož účastníky se stali před dovršením 50 let věku, a to bez ohledu na to, zda se rozhodnou zůstat na trhu práce nebo odejít do důchodu.

Ke druhé otázce

28 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být unijní právo vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátnímu soudu, který se zabývá sporem mezi jednotlivci, umožňuje v případě zjištění, že je příslušné ustanovení vnitrostátního práva v rozporu s obecnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku, poměřit uvedenou zásadu se zásadou právní jistoty a zásadou ochrany legitimního očekávání a konstatovat, že tyto dvě zásady mají přednost před první zásadou. V této souvislosti se předkládající soud táže i na to, zda při tomto poměřování může nebo musí zohlednit, že členské státy mají povinnost nahradit škodu způsobenou jednotlivcům nesprávným provedením takové směrnice, jako je směrnice 2000/78.

29 V tomto ohledu je třeba nejprve připomenout ustálenou judikaturu, podle níž vnitrostátní soudy, které musí rozhodnout spor mezi jednotlivci, v němž se jeví, že příslušná vnitrostátní právní úprava je v rozporu s unijním právem, musí zajistit právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z ustanovení unijního práva, a zaručit plný účinek těchto ustanovení (v tomto smyslu viz rozsudky Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 111, jakož i Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 45).

30 Soudní dvůr sice v případě sporů mezi jednotlivci soustavně judikuje, že směrnice sama o sobě nemůže zakládat jednotlivci povinnosti, a není tudíž možno se jí jako takové vůči němu dovolávat (viz zejména rozsudky Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, bod 48; Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, bod 20, jakož i Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 108), avšak opakovaně rozhodl i v tom smyslu, že povinnost členských států dosáhnout výsledku sledovaného směrnicí, která z této směrnice vyplývá, jakož i jejich povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti, platí pro všechny orgány členských států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomocí (v tomto smyslu viz zejména rozsudky Colson a Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, bod 26, jakož i Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 47).

31 Z toho vyplývá, že při aplikaci vnitrostátního práva je vnitrostátní soud, který má podat jeho výklad, povinen tak učinit v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby dosáhl výsledku, který předmětná směrnice sleduje a dosáhl tím souladu s čl. 288 třetím pododstavcem SFEU (viz zejména rozsudky Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, body 113 a 114, jakož i Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 48).

32 Soudní dvůr nicméně rozhodl, že zásada konformního výkladu vnitrostátního práva má určité meze. Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k unijnímu právu, pokud vykládá a aplikuje relevantní pravidla vnitrostátního práva, je omezena obecnými právními zásadami a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (viz rozsudek Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 100, rozsudek Dominguez C-282/10, EU:C:2012:33, bod 25, a Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 39).

33 V této souvislosti je třeba upřesnit, že k požadavku na konformní výklad patří i povinnost vnitrostátních soudů změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek Centrosteel, C-456/98, EU:C:2000:402, bod 17).

34 Předkládající soud proto nemůže ve věci dotčené v původním řízení platně dospět k závěru, že dotčené vnitrostátní ustanovení nelze vyložit v souladu s unijním právem pouze z toho důvodu, že toto ustanovení předtím konstantně vykládal v rozporu s unijním právem.

35 K tomu je však ještě třeba dodat, že i kdyby vnitrostátní soud, kterému je předložen spor, v němž je zpochybněna obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku v podobě konkretizované směrnicí 2000/78, skutečně nemohl vyložit vnitrostátní právo tak, aby bylo s touto směrnicí v souladu, musí nicméně v rámci svých pravomocí zajistit právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z unijního práva, a zaručit jeho plný účinek tím, že případně nepoužije ustanovení vnitrostátního práva, jež je s touto zásadou v rozporu (rozsudek Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 51).

36 Z bodu 47 rozsudku Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) dále vyplývá, že zásada zákazu diskriminace na základě věku zakládá jednotlivcům subjektivní právo uplatnitelné jako takové, na jehož základě musí vnitrostátní soudy i ve sporech mezi jednotlivci vyloučit aplikaci vnitrostátních ustanovení, která nejsou v souladu s unijním právem.

37 Pokud tedy předkládající soud v tomto případě konstatuje, že nemůže zajistit konformní výklad dotyčného vnitrostátního ustanovení, musí se zdržet použití tohoto ustanovení.

38 Pokud jde zadruhé o otázku, jaké povinnosti plynou pro vnitrostátní soud, který se zabývá sporem mezi jednotlivci, ze zásady ochrany legitimního očekávání, je třeba zdůraznit, že vnitrostátní soud nemůže uvedenou zásadu použít k tomu, aby pokračoval v aplikaci vnitrostátního právního pravidla, které je v rozporu s obecnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku, tak jak je konkretizováno ve směrnici 2000/78.

39 Pokud by totiž byla zásada ochrany legitimního očekávání uplatněna způsobem, který uvádí předkládající soud, omezovala by vlastně časovou působnost výkladu podaného Soudním dvorem, neboť tento výklad by se kvůli ní neuplatnil ve věci v původním řízení.

40 V souladu s ustálenou judikaturou přitom výklad pravidla unijního práva, který Soudní dvůr podává při výkonu své pravomoci, kterou mu přiznává článek 267 SFEU, objasňuje a upřesňuje v případě potřeby význam a dosah tohoto práva tak, jak musí být nebo jak mělo být chápáno a používáno od okamžiku jeho vstupu v platnost. Z toho vyplývá, že až na naprosto výjimečné případy, což však nebylo v této věci tvrzeno, musí soud takto vykládané unijní právo použít i na právní vztahy vzniklé a založené před vydáním rozsudku, jímž je rozhodnuto o žádosti o výklad, pokud jsou splněny ostatní podmínky pro předložení sporu týkajícího se použití tohoto práva příslušným soudům (viz zejména rozsudek Gmina Wrocław, C-276/14, EU:C:2015:635, body 44 a 45, jakož i citovaná judikatura).

41 Ochrany legitimního očekávání se v každém případě nelze dovolávat za tím účelem, aby bylo jednotlivci, který podal žalobu, na jejímž základě Soudní dvůr vyložil unijní právo v tom smyslu, že brání dotčenému pravidlu vnitrostátního práva, upřeno právo plynoucí z tohoto výkladu (v tomto smyslu viz rozsudky Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, bod 75, jakož i Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, body 44 a 45).

42 Stran dotazu předkládajícího soudu uvedeného v bodě 19 tohoto rozsudku je třeba zdůraznit, že možnost jednotlivce, jako je v tomto případě zaměstnanec, kterému svědčí subjektivní právo vyplývající z unijního práva, domáhat se náhrady v případě, že byla jeho práva poškozena porušením unijního práva přičitatelným členskému státu (v tomto smyslu viz rozsudek Francovich a další, C-6/90 a C-9/90, EU:C:1991:428, bod 33, jakož i Brasserie du pêcheur a Factortame, C-46/93 a C-48/93, EU:C:1996:79, bod 20), nemění nic na povinnosti předkládajícího soudu upřednostnit výklad vnitrostátního práva, který je v souladu se směrnicí 2000/78, nebo povinnosti nepoužít vnitrostátní ustanovení, které je v rozporu s obecnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku konkretizovanou uvedenou směrnicí, pokud se takový výklad nejeví jako možný, ani nemůže tento soud vést k tomu, aby ve sporu, kterým se zabývá, přednostně chránil očekávání jednotlivce – zde zaměstnavatele, který jednal v souladu s vnitrostátním právem.

43 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní soud rozhodující spor mezi jednotlivci spadající do působnosti směrnice 2000/78 musí při aplikaci ustanovení vnitrostátního práva vykládat tato ustanovení tak, aby mohla být uplatněna v souladu s touto směrnicí, a pokud takový výklad není možný, neaplikovat případně všechna ustanovení tohoto vnitrostátního práva, která jsou v rozporu s obecnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku. Na této povinnosti nemění nic zásada právní jistoty či zásada ochrany legitimního očekávání ani to, že se jednotlivec, který se cítí být poškozen aplikací vnitrostátního ustanovení, které je v rozporu s unijním právem, může dovolávat odpovědnosti členského státu za porušení unijního práva.

K nákladům řízení

44 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

1) Obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku konkretizovaná směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládána v tom smyslu, že i ve sporu mezi jednotlivci

brání takové právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž nemají zaměstnanci nárok na odstupné v případě propuštění, mají-li současně nárok na starobní důchod od svého zaměstnavatele v rámci důchodového systému, jehož účastníky se stali před dovršením 50 let věku, a to bez ohledu na to, zda se rozhodnou zůstat na trhu práce nebo odejít do důchodu.

2) **Unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní soud rozhodující spor mezi jednotlivci spadající do působnosti směrnice 2000/78 musí při aplikaci ustanovení vnitrostátního práva vykládat tato ustanovení tak, aby mohla být uplatněna v souladu s touto směrnicí, a pokud takový výklad není možný, neaplikovat případně všechna ustanovení tohoto vnitrostátního práva, která jsou v rozporu s obecnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku. Na této povinnosti nemění nic zásada právní jistoty či zásada ochrany legitimního očekávání ani to, že se jednotlivec, který se cítí být poškozen aplikací vnitrostátního ustanovení, které je v rozporu s unijním právem, může dovolávat odpovědnosti členského státu za porušení unijního práva.**

Podpisy.