Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

19. aprill 2016*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Euroopa Liidu põhiõiguste harta — Direktiiv 2000/78/EÜ — Vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõte — Direktiiviga vastuolus olevad siseriiklikud õigusnormid — Eraõigusliku isiku võimalus nõuda, et tuvastataks riigi vastutus liidu õiguse rikkumise eest — Kohtuvaidlus eraõiguslike isikute vahel — Erinevate õiguste ja põhimõtete kaalumine — Õiguskindluse ja õiguspärase ootuse kaitse põhimõte — Siseriikliku kohtu roll

Kohtuasjas C-441/14,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Højestereti (Taani kõrgeim kohus) 22. septembri 2014. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 24. septembril 2014, menetluses

Dansk Industri (DI), kes tegutseb Ajos A/S nimel,

versus

Karsten Eigil Rasmusseni pärijad,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident A. Tizzano, kodade presidendid R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Arabadjiev ja F. Biltgen (ettekandja), kohtunikud J. Malenovský, E. Levits, J.-C. Bonichot, M. Berger, E. Jarašiūnas ja C. Vajda,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 7. juuli 2015. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Dansk Industri (DI), kes tegutseb Ajos A/S nimel, *advokat* M. Eisensee,

— Karsten Eigil Rasmusseni pärijad, *advokat* A. Andersen,

— Taani valitsus, esindajad: J. Bering Liisberg ja M. Wolff,

— Saksamaa valitsus, esindaja: B. Beutler,

— Madalmaade valitsus, esindajad: M. Bulterman ja M. Gijzen,

* Kohtumenetluse keel: taani.

— Euroopa Komisjon, esindajad: M. Clausen ja D. Martin,

olles 25. novembri 2015. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada esiteks nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 2 lõiget 1 ja lõike 2 punkti a ja artikli 6 lõiget 1 ning teiseks vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, õiguskindluse põhimõtet ja õiguspärase ootuse kaitse põhimõtet.

2 Taotlus on esitatud Dansk Industri (DI), kes tegutseb Ajos A/S nimel (edaspidi „Ajos“), ning K. E. Rasmusseni pärijate vahelises kohtuvaidluses seoses Ajosi keeldumisega maksta K. E. Rasmussenile töölepingu ülesütlemise hüvitist.

Õiguslik raamistik

Direktiiv 2000/78

3 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on direktiivi eesmärk „kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine“.

4 Direktiivi artiklis 2 on sätestatud:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

[...]“

5 Direktiivi artikkel 6 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;

b) vanuse, töökogemuse või teenistusalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;

[...]

2. Olenemata artikli 2 lõikest 2, võivad liikmesriigid ette näha, et vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavade[ga liitumiseks või nendest] pensioni- või invaliidsushüvitiste saamiseks, sealhulgas töötajatele või töötajate rühmadele või kategooriatele eri vanusepiiride kehtestamist nende kavade raames, ning vanusekategooriate kasutamist kindlustusstatistikas ei peeta vanuseliseks diskrimineerimiseks, kui sellest ei tulene soolist diskrimineerimist.“ [täpsustatud tõlge]

Taani õigus

6 Tööandjate ja töötajate vahelisi õigussuhteid reguleeriva seaduse (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „töötajate seadus“) § 2a sätestab töölepingu ülesütlemise erihüvitise kohta järgmist:

„1. Töölepingu ülesütlemisel töötajaga, kes on samas ettevõttes katkematult töötanud 12, 15 või 18 aastat, maksab tööandja töölepingu lõppemisel vastavalt ühe, kahe või kolme kuu töötasu suuruse summa.

2. Lõiget 1 ei kohaldata, kui töötaja saab töölepingu lõppemisel riiklikku vanaduspensioni.

3. Töölepingu ülesütlemise hüvitist ei maksta, kui töötaja saab töölepingu lõppemisel tööandja makstavat vanaduspensioni ja töötaja on vastava pensioniskeemiga liitunud enne 50aastaseks saamist.

4. Lõiget 3 ei kohaldata, kui töölepingu ülesütlemise hüvitise vähendamine või ärajätmine tööandja makstava vanaduspensioni tõttu oli 1. juulil 1996 reguleeritud kollektiivlepinguga.

5. Ebaõiglase töölt vabastamise korral kohaldatakse lõike 1 sätteid *mutatis mutandis*.“

7 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et Taani Kuningriik võttis direktiivi 2000/78 üle 7. aprilli 2004. aasta seadusega nr 253, millega muudetakse seadust diskrimineerimiskeelu kohta tööturul (lov nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) ja 22. detsembri 2004. aasta seadusega nr 1417, millega muudetakse seadust diskrimineerimiskeelu kohta tööturul (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.).

8 Muudetud redaktsioonis 7. aprilli 2004. aasta seaduse nr 253 (edaspidi „diskrimineerimisvastane seadus“) § 1 lõikes 1 on sätestatud:

„Diskrimineerimine käesoleva seaduse tähenduses on otsene või kaudne diskrimineerimine rassi, nahavärvi, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste vaadete, seksuaalse sättumuse, vanuse, puude või rahvusliku, sotsiaalse või etnilise päritolu tõttu.“

9 Diskrimineerimisvastase seaduse § 2 lõikes 1 on sätestatud:

„Tööandja ei või diskrimineerida töötajaid ega vabadele töökohtadele kandideerijaid tööle võtmisel, vallandamisel, üleviimisel, edutamisel ega palga maksmise ja töötingimustega seoses.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

10 60aastase K. E. Rasmusseni töölepingu ütles tema tööandja Ajos üles 25. mail 2009. Mõned päevad hiljem esitas K. E. Rasmussen Ajosele lahkumisavalduse ning nad leppisid kokku, et ta lahkub töölt 2009. aasta juunikuu lõpus. K. E. Rasmussen asus seejärel tööle teises ettevõttes.

11 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kuna K. E. Rasmussen oli Ajoses töötanud alates 1. juunist 1984, oli tal töötajate seaduse § 2a lõike 1 kohaselt põhimõtteliselt õigus töölepingu ülesütlemise hüvitisele kolme kuu töötasu ulatuses. Sellegipoolest, kuna ta oli töölt lahkumise ajaks saanud 60aastaseks ja tal oli õigus tööandja makstavale vanaduspensionile vastavalt pensioniskeemile, millega ta oli liitunud enne 50aastaseks saamist, ei võimaldanud selle seaduse § 2a lõige 3, nii nagu seda on väljakujunenud siseriiklikus kohtupraktikas tõlgendatud, niisugust hüvitist nõuda, kuigi ta jäi pärast Ajosest lahkumist tööturule.

12 Märtsis 2012 esitas ametiühing Dansk Formands Forening K. E. Rasmusseni nimel Ajose vastu nõude töölepingu ülesütlemise hüvitise saamiseks kolme kuu töötasu ulatuses vastavalt töötajate seaduse § 2a lõikele 1. Seejuures tugines ametiühing Euroopa Kohtu 12. oktoobri 2010. aasta otsusele Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 Sø- og Handelsretten (merendus- ja kaubandusasju lahendav kohus) rahuldas 14. jaanuaril 2014 nõude, mille olid esitanud K. E. Rasmusseni nimel tema pärijad ning milles paluti välja maksta kõnealune töölepingu ülesütlemise hüvitis. Kohus otsustas, et kohtuotsusest Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) tuleneb, et töötajate seaduse § 2a lõige 3 on vastuolus direktiiviga 2000/78, ning tuvastas, et § 2a varasem siseriiklik tõlgendus on vastuolus liidu õiguse üldpõhimõttega, mis keelab vanuse alusel diskrimineerimise.

14 Ajos esitas selle kohtuotsuse peale Højesteretile (kõrgeim kohus) apellatsioonkaebuse, väites, et töötajate seaduse § 2a lõike 3 tõlgendus, mis on kohtuotsuses Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) tõlgendatud sätetega kooskõlas, on sellele vaatamata *contra legem*. Ta kinnitab samuti, et nii selge ja üheti mõistetava normi nagu selle seaduse § 2a lõige 3 kohaldamisest ei saa keelduda liidu õiguse üldpõhimõtteks oleva vanuse alusel diskrimineerimise keelu alusel, kuna siis on oht rikkuda õiguskindluse ja õiguspärase ootuse kaitse põhimõtet.

15 Tuletades meelde, et antud juhul on tegemist eraõiguslike isikute vahelise vaidlusega, mille raames ei ole võimalik tunnustada direktiivi 2000/78 sätete vahetut õigusmõju, ning et töötajate seaduse § 2a lõike 3 liidu õigusega kooskõlaline tõlgendamine oleks vastuolus siseriikliku kohtupraktikaga, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas töötaja võib tugineda liidu õigusest tulenevale vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõttele eraõigusliku tööandja vastu, et viimane maksaks töölepingu ülesütlemise hüvitist, nagu see on ette nähtud Taani õiguses, isegi kui tööandja on vastavalt siseriiklikule õigusele selle maksmisest vabastatud. Käesolevas asjas tekib ka küsimus, mil määral saab liidu õiguse kirjutamata põhimõte takistada eraõiguslikku tööandjat tuginemast selle põhimõttega vastuolus olevale siseriiklikule õigusnormile.

16 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul on selle analüüsi tegemiseks vaja teada, kas vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõttel on sama sisu ja sama ulatus kui direktiivil 2000/78 või kas direktiivis on ette nähtud ulatuslikum kaitse vanuse alusel diskrimineerimise eest.

17 Juhul kui direktiiv ei peaks andma ulatuslikumat kaitset kui vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõte, siis tekib veel küsimus, kas seda põhimõtet võib, nagu see ilmneb kohtuotsustest Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) ja Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), otse kohaldada eraõiguslike isikute vahelistele suhetele, ning millisel viisil tuleb selle põhimõtte kohaldamist kaaluda võrreldes õiguskindluse põhimõttega ning sellega seotud õiguspärase ootuse kaitse põhimõttega.

18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub lisaks selgitada, kas niisuguses olukorras nagu tema menetletavas asjas on liidu õiguse kohaselt siseriiklikul kohtul võimalik kaaluda ühelt poolt vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet ning teiselt poolt õiguskindluse põhimõtet ja õiguspärase ootuse kaitse põhimõtet ning jõuda järeldusele, et vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõte peab taanduma õiguskindluse põhimõtte ees, mistõttu kooskõlas siseriikliku õigusega vabastatakse tööandja kohustusest tasuda töölepingu ülesütlemise hüvitist.

19 Sellega seoses palub eelotsusetaotluse esitanud kohus veel selgitada, kas asjaolu, et töötaja saab vajaduse korral nõuda Taani riigilt hüvitist Taani õigusnormide vastuolu tõttu liidu õigusega, tuleb nende põhimõtete kaalumisel arvesse võtta.

20 Neil asjaoludel otsustas Højesteret (kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas liidu õiguse üldpõhimõte, mille kohaselt on keelatud diskrimineerida vanuse alusel, hõlmab ka niisugust skeemi, mis kehtib Taanis ja mille järgi ei ole töötajatel õigust saada töölepingu ülesütlemise hüvitist juhul, kui neil on õigus saada tööandja rahastatavat vanaduspensioni vastavalt pensioniskeemile, millega töötaja on liitunud enne 50aastaseks saamist, olenemata sellest, kas töötaja otsustab jääda tööturule või minna pensionile?

2. Kas liidu õigusega on kooskõlas, kui töötaja ja eraõigusliku tööandja vahelises kohtuasjas, mille ese on töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmine, milleks tööandja ei ole esimeses küsimuses kirjeldatud siseriikliku õiguse alusel kohustatud, kuigi selline lahendus ei ole kooskõlas liidu õigusest tuleneva ülepõhimõttega, et vanuse alusel diskrimineerimine on keelatud, asub Taani kohus seda põhimõtet ja selle vahetut õigusmõju kaaluma õiguskindluse põhimõtte ja sellega seotud õiguspärase ootuse kaitse põhimõttega, ning jõuab kaalumise tulemusel järeldusele, et õiguskindluse põhimõte kaalub üles vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte, ja selle tagajärjel ei pea tööandja siseriikliku õiguse kohaselt maksma töölepingu ülesütlemise hüvitist? Juhiseid palutakse ka selle kohta, kas seik, et olenevalt asjaoludest võib töötaja taotleda riigilt hüvitist sellel alusel, et Taani õigusnormid ei ole liidu õigusega kooskõlas, mõjutab küsimust, kas niisugune kaalumine võib kõne alla tulla?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kelle lahendada on eraõiguslike isikute vaheline vaidlus, palub esimese küsimusega sisuliselt selgitada, kas vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused nagu põhikohtuasjas vaidlusalused õigusnormid, mille järgi ei ole töötajal õigust saada töölepingu ülesütlemise hüvitist juhul, kui tal on õigus saada tööandja rahastatavat vanaduspensioni vastavalt pensioniskeemile, millega töötaja on liitunud enne 50aastaseks saamist, olenemata sellest, kas töötaja otsustab jääda tööturule või minna pensionile.

22 Sellele küsimusele vastamiseks olgu kõigepealt meenutatud, et vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõte, mida on direktiivis 2000/78 konkretiseeritud, tuleneb direktiivi põhjenduste 1 ja 4 kohaselt erinevatest rahvusvahelise õiguse aktidest ja liikmesriikide ühistest põhiseaduslikest tavadest (vt kohtuotsused Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 74, ning Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punktid 20 ja 21). Veel nähtub Euroopa Kohtu praktikast, et nimetatud põhimõtet, mis on nüüd ette nähtud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 21, tuleb pidada liidu õiguse üldpõhimõtteks (vt kohtuotsused Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 75, ning Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 21).

23 Olgu veel täpsustatud, et direktiiv 2000/78 ise ei sätesta vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet, vaid kõigest konkretiseerib seda põhimõtet tööhõive ja elukutse küsimustes, mistõttu ei ole direktiiviga antud kaitse ulatuslikum kui selle põhimõttega antud kaitse. Euroopa Liidu seadusandja soovis direktiivi vastuvõtmisega määrata kindlaks täpsema raamistiku, et hõlbustada võrdse kohtlemise põhimõtte tegelikku rakendamist ja eeskätt näha ette võimalikud erandid sellest põhimõttest, piiritledes selgemalt nende erandite kohaldamisala.

24 Viimasena olgu lisatud, et vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõte on kohaldatav sellisele olukorrale nagu põhikohtuasjas, tingimusel et see olukord jääb direktiivis 2000/78 sätestatud diskrimineerimiskeelu kohaldamisalasse.

25 Seoses sellega piisab, kui meenutada Euroopa Kohtu varasemat otsust, et kuivõrd palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 jätab töölepingu ülesütlemise erihüvitise saajate hulgast üldiselt välja kõik ühe kategooria töötajad, siis puudutab see seadus nende töötajate töölt vabastamise tingimusi direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses (kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 21). Järelikult kuuluvad põhikohtuasjas vaidlusalused siseriiklikud õigusnormid liidu õiguse kohaldamisalasse ning sellest tulenevalt ka vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtte kohaldamisalasse.

26 Neil asjaoludel ja arvestades seda, et Euroopa Kohus on juba otsustanud, et direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugused nagu eelotsusetaotluses viidatud siseriiklikud õigusnormid, mille alusel töötaja, kellel on õigus saada tööandja makstavat vanaduspensioni pensioniskeemi alusel, millega töötaja on liitunud enne 50aastaseks saamist, ei saa ainuüksi eelnimetatud põhjusel töölepingu ülesütlemise erihüvitist, mis on mõeldud ettevõttes üle 12aastast tööstaaži omavate töötajate uue töö leidmise soodustamiseks (kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 49), laieneb eelöeldu ka võrdse kohtlemise üldpõhimõttele, mille konkreetne väljendus on vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõte.

27 Eeltoodud kaalutlusi arvestades peab esimesele küsimusele vastama, et vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet, nagu seda on konkretiseeritud direktiivis 2000/78, tuleb tõlgendada nii, et ka eraõiguslike isikute vaheliste vaidluste puhul on sellega vastuolus niisugused nagu põhikohtuasjas vaidlusalused õigusnormid, mille järgi ei ole töötajal õigust saada töölepingu ülesütlemise hüvitist juhul, kui tal on õigus saada tööandja rahastatavat vanaduspensioni vastavalt pensioniskeemile, millega töötaja on liitunud enne 50aastaseks saamist, olenemata sellest, kas töötaja otsustab jääda tööturule või minna pensionile.

Teine küsimus

28 Teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et see lubab eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendaval siseriiklikul kohtul, kui siseriikliku sätte vastuolu vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõttega on tuvastatud, kaaluda seda põhimõtet võrreldes õiguskindluse põhimõtte ja õiguspärase ootuse kaitse põhimõttega ning jõuda järeldusele, et õiguskindluse põhimõte ja õiguspärase ootuse kaitse põhimõte kaaluvad üles vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtte. Selles kontekstis soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus veel teada, kas sellisel kaalumisel võib ta võtta või peab võtma arvesse asjaolu, et liikmesriigid on kohustatud hüvitama kahju, mis on tekkinud eraõiguslikel isikutel seetõttu, et niisugune direktiiv nagu direktiiv 2000/78 ei ole nõuetekohaselt üle võetud.

29 Seoses sellega tuleb kõigepealt meelde tuletada väljakujunenud kohtupraktikat, mille kohaselt on eraõiguslike isikute vahelise vaidluse lahendamisel, milles ilmneb, et käsitletav siseriiklik õigusnorm on vastuolus liidu õigusega, siseriiklike kohtute ülesanne tagada liidu õigusest isikutele tulenevate õiguste kaitse ja liidu õiguse täielik toime (vt selle kohta kohtuotsused Pfeiffer jt, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punkt 111, ning Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 45).

30 Kuigi Euroopa Kohus on seoses eraõiguslike isikute vaheliste vaidlustega järjepidevalt otsustanud, et direktiiv ise ei saa tekitada eraõiguslikule isikule kohustusi ja sellele ei saa järelikult tema vastu tugineda (vt eelkõige kohtuotsused Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, punkt 48; Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, punkt 20, ning Pfeiffer jt, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punkt 108), on Euroopa Kohus korduvalt ka otsustanud, et direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada direktiivis ette nähtud eesmärgid ning liikmesriigi kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, on siduv kõigile liikmesriigi võimuorganitele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele (vt selle kohta eelkõige kohtuotsused von Colson ja Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punkt 26, ning Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 47).

31 Sellest järeldub, et siseriikliku õiguse kohaldamisel peavad siseriiklikud kohtud selle tõlgendamisel võtma arvesse siseriiklikku õigust tervikuna ja kasutama siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tõlgendada siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiivis ette nähtud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid (vt eelkõige kohtuotsused Pfeiffer jt, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punktid 113 ja 114, ning Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 48).

32 Euroopa Kohus on siiski täpsustanud, et siseriikliku õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõttel on teatavad piirid. Siseriikliku kohtu kohustust viidata asjakohaste siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel liidu õigusele piiravad õiguse üldpõhimõtted ning see ei või olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendamisele (vt kohtuotsused Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 100; Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 25, ja Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 39).

33 Selles kontekstis tuleb täpsustada, et kooskõlalise tõlgendamise nõue hõlmab siseriiklike kohtute kohustust vajaduse korral muuta väljakujunenud kohtupraktikat, kui see põhineb siseriikliku õiguse tõlgendusel, mis ei ole kooskõlas direktiivi eesmärkidega (vt selle kohta kohtuotsus Centrosteel, C-456/98, EU:C:2000:402, punkt 17).

34 Järelikult ei saa eelotsusetaotluse esitanud kohus asuda põhikohtuasjas õigustatult seisukohale, et tal on võimatu tõlgendada vaidlusalust siseriiklikku sätet kooskõlas liidu õigusega ainuüksi seetõttu, et ta on seda sätet järjepidevalt tõlgendanud viisil, mis ei ole liidu õigusega kooskõlas.

35 Neile täpsustustele olgu lisatud, et isegi kui eeldada, et siseriiklikul kohtul, kelle lahendada on direktiivis 2000/78 konkretiseeritud vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet puudutav vaidlus, on tõepoolest võimatu siseriiklikku õigust direktiiviga kooskõlaliselt tõlgendada, on ta siiski kohustatud oma pädevuse piires tagama liidu õigusest isikutele tulenevate õiguste kaitse ja liidu õiguse täieliku toime ning jätma vajaduse korral kohaldamata iga siseriikliku õigusnormi, mis võib olla selle põhimõttega vastuolus (kohtuotsus Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 51).

36 Lisaks nähtub kohtuotsuse Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) punktist 47, et vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõte annab eraõiguslikele isikutele subjektiivse õiguse, millele saab sellisena tugineda ning mis isegi eraõiguslike isikute vahelistes vaidlustes kohustab siseriiklikke kohtuid jätma selle põhimõttega vastuolus olevad siseriiklikud sätted kohaldamata.

37 Järelikult on käesolevas asjas eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne jätta juhul, kui ta peab vaidlusaluse siseriikliku sätte kooskõlalise tõlgendamise tagamist võimatuks, see säte kohaldamata.

38 Teiseks, mis puudutab küsimust, millised kohustused tulenevad õiguspärase ootuse kaitse põhimõttest siseriiklikule kohtule, kelle lahendada on eraõiguslike isikute vaheline vaidlus, siis tuleb toonitada, et siseriiklik kohus ei saa viidata sellele põhimõttele, et jätkata sellise siseriikliku õigusnormi kohaldamist, mis on vastuolus vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõttega, nagu seda on konkretiseeritud direktiivis 2000/78.

39 Õiguspärase ootuse kaitse põhimõtte kohaldamine eelotsusetaotluse esitanud kohtu kavandatud viisil tähendaks tegelikkuses Euroopa Kohtu antud tõlgenduse ajalise mõju piiramist, sest sellisel juhul ei oleks see tõlgendus põhikohtuasjas kohaldatav.

40 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt selgitab ja täpsustab tõlgendus, mille Euroopa Kohus talle ELTL artikliga 267 antud pädevust kasutades liidu õigusele annab, vajaduse korral selle õiguse tähendust ja ulatust, nagu seda peab või oleks pidanud mõistma ja kohaldama alates selle jõustumise kuupäevast. Sellest järeldub, et välja arvatud erandlikel asjaoludel, mille esinemist ei ole aga käesolevas asjas väidetud, peab kohus kohaldama nõnda tõlgendatud liidu õigust ka õigussuhetele, mis on tekkinud enne tõlgendamistaotluse kohta tehtud otsust, kui muus osas on täidetud tingimused, mis võimaldavad esitada liidu õiguse kohaldamist puudutava vaidluse pädevatele kohtutele lahendamiseks (vt eelkõige kohtuotsus Gmina Wrocław, C-276/14, EU:C:2015:635, punktid 44 ja 45 ning seal viidatud kohtupraktika).

41 Pealegi ei saa õiguspärase ootuse kaitse põhimõttele ühelgi juhul tugineda selleks, et keelduda andmast eraõiguslikule isikule, kelle esitatud hagi tulemusel on Euroopa Kohus tõlgendanud liidu õigust nii, et vaidlusalune siseriiklik õigusnorm on liidu õigusega vastuolus, sellest tõlgendusest tulenevat soodustust (vt selle kohta kohtuotsused Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punkt 75, ja Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punktid 44 ja 45).

42 Mis puudutab eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimust, millest on juttu käesoleva otsuse punktis 19, siis olgu toonitatud, et asjaolu, et eraõiguslikel isikutel, kellel on liidu õigusest tulenev subjektiivne õigus, nagu antud juhul töötajal, on võimalik nõuda hüvitist, kui nende õigusi on liikmesriigile omistatava liidu õiguse rikkumisega kahjustatud (vt selle kohta kohtuotsused Francovich jt, C-6/90 ja C-9/90, EU:C:1991:428, punkt 33, ning Brasserie du pêcheur ja Factortame, C-46/93 ja C-48/93, EU:C:1996:79, punkt 20), ei muuda eelotsusetaotluse esitanud kohtu kohustust eelistada direktiiviga 2000/78 kooskõlalist siseriikliku õiguse tõlgendust või sellise tõlgendamise võimatuse korral jätta kohaldamata siseriiklik säte, mis on vastuolus vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõttega, nagu seda on direktiivis konkretiseeritud, ega või viia selleni, et kohus seaks tema lahendatavas vaidluses esikohale siseriiklikku õigust järginud eraõigusliku isiku, antud juhul tööandja õiguspärase ootuse kaitse.

43 Kõike eeltoodut arvestades peab teisele küsimusele vastama, et liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et siseriiklik kohus, kes lahendab direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse kuuluvat eraõiguslike isikute vahelist vaidlust, peab siseriiklike õigusnormide kohaldamisel neid tõlgendama nii, et neid oleks võimalik kohaldada kooskõlas selle direktiiviga, või jätma sellise kooskõlalise tõlgendamise võimatuse korral kohaldamata kõik siseriikliku õiguse sätted, mis on vastuolus vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõttega. Seda kohustust ei saa kahtluse alla seada õiguskindluse põhimõte ega õiguspärase ootuse kaitse põhimõte ega ka ennast liidu õigusega vastuolus oleva siseriikliku sätte kohaldamise tõttu kahjustatuks pidava eraõigusliku isiku võimalus taotleda asjaomase liikmesriigi vastutuse tuvastamist seoses liidu õiguse rikkumisega.

Kohtukulud

44 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. **Vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet, nagu seda on konkretiseeritud nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivis 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, tuleb tõlgendada nii, et ka**

eraõiguslike isikute vaheliste vaidluste puhul on sellega vastuolus niisugused nagu põhikohtuasjas vaidlusalused siseriiklikud õigusnormid, mille järgi ei ole töötajal õigust saada töölepingu ülesütlemise hüvitist juhul, kui tal on õigus saada tööandja rahastatavat vanaduspensioni vastavalt pensioniskeemile, millega töötaja on liitunud enne 50aastaseks saamist, olenemata sellest, kas töötaja otsustab jääda tööturule või minna pensionile.

2. **Liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et siseriiklik kohus, kes lahendab direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse kuuluvat eraõiguslike isikute vahelist vaidlust, peab siseriiklike õigusnormide kohaldamisel neid tõlgendama nii, et neid oleks võimalik kohaldada kooskõlas selle direktiiviga, või jätma sellise kooskõlalise tõlgendamise võimatuse korral kohaldamata kõik siseriikliku õiguse sätted, mis on vastuolus vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõttega. Seda kohustust ei saa kahtluse alla seada õiguskindluse põhimõte ega õiguspärase ootuse kaitse põhimõte ega ka ennast liidu õigusega vastuolus oleva siseriikliku sätte kohaldamise tõttu kahjustatuks pidava eraõigusliku isiku võimalus taotleda asjaomase liikmesriigi vastutuse tuvastamist seoses liidu õiguse rikkumisega.**

Allkirjad