Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 19 kwietnia 2016 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Karta praw podstawowych Unii Europejskiej — Dyrektywa 2000/78 WE — Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek — Uregulowanie krajowe sprzeczne z dyrektywą — Możliwość dochodzenia przez jednostkę odszkodowania od państwa w związku z naruszeniem prawa Unii — Spór pomiędzy jednostkami — Wyważenie poszczególnych praw i zasad — Zasady pewności prawa oraz ochrony uzasadnionych oczekiwań — Rola sądu krajowego

W sprawie C-441/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Højesteret (sąd najwyższy, Dania) postanowieniem z dnia 22 września 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 24 września 2014 r., w postępowaniu:

Dansk Industri (DI), działający w imieniu Ajos A/S

przeciwko

spadkobiercom Karstena Eigila Rasmussena,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, A. Tizzano, wiceprezes, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J.L. da Cruz Vilaça, A. Arabadjiev i F. Biltgen (sprawozdawca), prezesi izb, J. Malenovský, E. Levits, J.C. Bonichot, M. Berger, E. Jarašiūnas i C. Vajda, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 7 lipca 2015 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Dansk Industri (DI), działającemu w imieniu Ajos A/S, przez M. Eisensee, advokat,

— w imieniu spadkobierców Karstena Eigila Rasmussena, przez A. Andersena, advokat,

— w imieniu rządu duńskiego przez J. Beringa Liisberga oraz M. Wolff, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu niemieckiego przez B. Beutlera, działającego w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: duński.

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez M. Bulterman oraz M. Gijzen, działające w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Clausen oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 25 listopada 2015 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni, po pierwsze, art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16), oraz po drugie, zasady niedyskryminacji ze względu na wiek oraz zasad pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań.

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Dansk Industri (DI), działającym w imieniu spółki Ajos A/S (zwanej dalej „Ajos”) a spadkobiercami K. Rasmussena, dotyczącego odmowy wypłacenia przez Ajos na rzecz K. Rasmussena odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Ramy prawne

Dyrektywa 2000/78

3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem jest „wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

4 Artykuł 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

[…]”.

5 Artykuł 6 omawianej dyrektywy brzmi następująco:

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;

b) określeniu dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem.

[…]

2. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć”.

Prawo duńskie

6 Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (ustawa o stosunkach prawnych między pracownikami a pracodawcami), w brzmieniu obowiązującym w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym (zwana dalej „ustawą o pracownikach”), zawiera w § 2a następujące uregulowania dotyczące odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem:

„1. W razie wypowiedzenia stosunku pracy pracownika, który był zatrudniony w tym samym przedsiębiorstwie nieprzerwanie przez okres 12, 15 lub 18 lat, z chwilą rozwiązania stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest wypłacić takiemu pracownikowi odprawę stanowiącą równowartość, odpowiednio, jednego, dwóch lub trzech miesięcznych wynagrodzeń.

2. Postanowienia zawarte w ust. 1 nie mają zastosowania, jeżeli z chwilą rozwiązania stosunku pracy pracownik ma prawo do emerytury w ramach powszechnego systemu emerytalnego.

3. Prawo do odprawy nie przysługuje, jeżeli po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik będzie otrzymywać świadczenia emerytalne od pracodawcy, pod warunkiem że do pracowniczego systemu emerytalnego przystąpił on przed ukończeniem 50. roku życia.

4. Postanowienia zawarte w ust. 3 nie mają zastosowania, jeżeli układ zbiorowy pracy reguluje na dzień 1 lipca 1996 r. kwestię redukcji albo zniesienia odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z powodu wypłaty emerytury przez pracodawcę.

5. Przepisy ust. 1 stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia stosunku pracy stanowiącego nadużycie”.

7 Sąd odsyłający wyjaśnia, że dyrektywa 2000/78 została transponowana przez Królestwo Danii do prawa krajowego przepisami lov nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) (ustawy nr 253 z dnia 7 kwietnia 2004 r. zmieniającej ustawę o zakazie dyskryminacji na rynku pracy) oraz lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbdehandling på arbejdsmarkedet m.v (ustawy nr 1417 z dnia 22 grudnia 2004 r. zmieniającej ustawę o zakazie dyskryminacji na rynku pracy).

8 Artykuł 1 ustawy nr 253 z dnia 7 kwietnia 2004 r., ze zmianami (zwanej dalej „ustawą antydyskryminacyjną), stanowi w ust. 1:

„Ilekroć w ustawie jest mowa o dyskryminacji, należy przez to rozumieć bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na rasę, kolor skóry, religię lub światopogląd, poglądy polityczne, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, narodowość lub przynależność do określonej grupy społecznej lub etnicznej".

9 Artykuł 2 ust. 1 ustawy antydyskryminacyjnej stanowi:

„Wszelka dyskryminacja przez pracodawcę pracowników albo osób ubiegających się o zatrudnienie w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, przenoszenia, awansowania czy też warunków wynagradzania i pracy jest zakazana".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

10 W dniu 25 maja 2009 r. Ajos wypowiedziała stosunek pracy K. Rasmussenowi, mającemu wówczas 60 lat. Kilka dni później K. Rasmussen wręczył Ajos wypowiedzenie, ustalając z nią, że będzie pracować do końca czerwca 2009 r. Karsten Rasmussen został później zatrudniony przez inne przedsiębiorstwo.

11 Sąd odsyłający wskazuje, że ze względu na zatrudnienie w Ajos od dnia 1 czerwca 1984 r. K. Rasmussen był co do zasady uprawniony – na podstawie § 2a ust. 1 ustawy o pracownikach – do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, odpowiadającej równowartości trzech miesięcznych wynagrodzeń. Jednak z uwagi na to, że w chwili ustania zatrudnienia ukończył 60. rok życia i był uprawiony do pobierania emerytury finansowanej przez jego pracodawcę w ramach systemu, do którego przystąpił przed ukończeniem 50. roku życia, na mocy § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach – zgodnie z utrwaloną interpretacją tego przepisu w orzecznictwie krajowym – nie miał prawa do takiej odprawy, mimo że po zakończeniu pracy w Ajos nadal pozostawał na rynku pracy.

12 W marcu 2012 r. związek zawodowy Dansk Formands Forening wniósł w imieniu K. Rasmussena powództwo przeciwko Ajos o zapłatę – na podstawie § 2a ustawy o pracownikach – odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, stanowiącej równowartość trzech miesięcznych wynagrodzeń. Związek oparł się w tym względzie na wyroku Trybunału z dnia 12 października 2010 r. w sprawie Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 W wyroku z dnia 14 stycznia 2014 r. Sø- og Handelsretten (sąd gospodarczy i morski) uwzględnił powództwo wniesione w imieniu K. Rasmussena, reprezentowanego wówczas przez jego spadkobierców, o zapłatę przedmiotowej odprawy. Sąd ten orzekł, że z wyroku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) wynika, iż § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach jest sprzeczny z dyrektywą Rady 2000/78 i stwierdził, że wcześniejsza krajowa wykładnia owego art. 2a naruszała przewidzianą w prawie Unii ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek.

14 Ajos zaskarżyła ten wyrok do Højesteret (sądu najwyższego), podnosząc, że dokonywanie wykładni § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach zgodnie z interpretacją tych przepisów dokonaną w wyroku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) byłoby contra legem. Ajos utrzymuje, że nie można odstąpić od stosowania tak jasnego i jednoznacznego przepisu, jak § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach, w oparciu o przewidzianą w prawie Unii ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, nie ryzykując tym samym naruszenia zasad pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań.

15 Przypominając, że spór rozpatrywany w postępowaniu głównym jest sporem pomiędzy jednostkami, w ramach którego nie można przyznać bezpośredniego skutku przepisom dyrektywy 2000/78, oraz podnosząc, że dokonanie wykładni art. 2a ust. 3 ustawy o pracownikach w sposób zgodny z prawem

Unii byłoby nie do pogodzenia z krajowym orzecznictwem, sąd odsyłający zastanawia się, czy pracownik może powołać się na ogólną zasadę prawa Unii odnoszącą się do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek wobec pracodawcy prywatnego w celu uzyskania od niego odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy przewidzianej w prawie duńskim, nawet jeśli zgodnie z owym prawem ów pracodawca nie musi jej wypłacać. W niniejszej sprawie należy również rozstrzygnąć, czy niepisana zasada prawa Unii może pozbawiać pracodawcę prywatnego możliwości powoływania się na przepis prawa krajowego, którego nie da się pogodzić z tą zasadą.

16 Zdaniem sądu odsyłającego należy w tym celu ustalić, czy ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek ma w tym względzie taką samą treść i zakres jak dyrektywa 2000/78, czy też dyrektywa oferuje szerszy zakres ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek.

17 Jeżeli zakres ochrony przyznanej w dyrektywie nie jest szerszy niż zakres ochrony wynikającej z ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, pojawia się pytanie, czy owa zasada może, jak wynika z wyroków Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) i Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), znaleźć bezpośrednie zastosowanie w stosunkach pomiędzy jednostkami oraz w jaki sposób należy wyważyć bezpośrednie stosowanie tej zasady z zasadą pewności prawa i powiązaną z nią zasadą ochrony uzasadnionych oczekiwań.

18 Sąd odsyłający dąży również do ustalenia, czy w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym prawo Unii zezwala sądowi krajowemu na wyważenie ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek z zasadami pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, które doprowadza go do wniosku, że zasada pewności prawa ma pierwszeństwo przed zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek, co powoduje, że zgodnie z prawem krajowym pracodawca jest zwolniony z obowiązku wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

19 W związku z tym sąd odsyłający chciałby się też dowiedzieć, czy przy dokonywaniu takiego wyważenia można uwzględnić fakt, że pracownik może w stosownym wypadku dochodzić od państwa duńskiego odszkodowania w związku z niezgodnością ustawodawstwa duńskiego z prawem Unii.

20 W tych okolicznościach Højesteret (sąd najwyższy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy przewidziana w prawie Unii ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek sprzeciwia się uregulowaniom takim jak duńskie, na mocy których pracownicy nie są uprawnieni do odprawy w przypadku, gdy mają prawo do świadczeń emerytalnych finansowanych przez ich pracodawcę w ramach systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50. roku życia, niezależnie od okoliczności, czy zamierzają pozostać na rynku pracy, czy też przejść na emeryturę?

2) Czy jest zgodne z prawem Unii, aby sąd duński, przed którym zawisł spór pomiędzy pracownikiem a pracodawcą z sektora prywatnego, dotyczący wypłaty odprawy, której pracodawca na mocy przepisów prawa krajowego opisanych w pytaniu 1 nie ma obowiązku wypłacić, co jest niezgodne z przewidzianą w prawie Unii ogólną zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek, dokonał wyważenia tej zasady oraz jej bezpośredniego skutku z zasadą pewności prawa i powiązaną z nią zasadą ochrony uzasadnionych oczekiwań, a następnie sformułował wniosek, że zasada pewności prawa ma pierwszeństwo przed zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek, a w konsekwencji na mocy prawa krajowego pracodawca jest zwolniony z obowiązku wypłaty odprawy? Wyjaśnienia wymaga także kwestia, czy fakt, że pracownik w określonych okolicznościach może domagać się odszkodowania od państwa w związku z niezgodnością ustawodawstwa duńskiego z prawem UE, ma wpływ na ocenę, czy można dokonać takiego wyważenia”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

21 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający, rozpatrujący spór pomiędzy jednostkami, dąży w istocie do ustalenia, czy ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona przepisowi prawa krajowego, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które pozbawia pracownika prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w przypadku, gdy ów pracownik ma prawo do świadczeń z pracowniczego systemu emerytalnego finansowanego przez pracodawcę, do którego przystąpił przed ukończeniem 50. roku życia, niezależnie od okoliczności, czy zamierza on pozostać na rynku pracy, czy też przejść na emeryturę.

22 Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy najpierw przypomnieć, że ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek, którą dyrektywa 2000/78 konkretyzuje, ma swoje źródło, jak wynika z motywów 1 i 4 tej dyrektywy, w różnych instrumentach międzynarodowych oraz we wspólnych tradycjach konstytucyjnych państw członkowskich (zob. wyroki: Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, pkt 74, a także Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 20, 21). Z orzecznictwa Trybunału wynika też, że powyższą zasadę, zagwarantowaną w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, należy uważać za ogólną zasadę prawa Unii (zob. wyroki: Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, pkt 75; Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 21).

23 Następnie należy wyjaśnić, że skoro ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek nie wynika z samej dyrektywy 2000/78, a jedynie znalazła w niej konkretny wyraz w odniesieniu do sfery zatrudnienia i pracy, zakres ochrony przyznanej tą dyrektywą siłą rzeczy nie może być szerszy niż zakres ochrony wynikający z tej zasady. Uchwalając tę dyrektywę, prawodawca Unii zamierzał ustanowić precyzyjne ramy prawne mające ułatwić konkretną realizację zasady równego traktowania, a zwłaszcza wskazać możliwe odstępstwa od tej zasady poprzez dokładne określenie sfer, w jakich owe odstępstwa mogą być stosowane.

24 Należy wreszcie dodać, że możliwość zastosowania ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym wymaga jeszcze, by owa sytuacja była objęta zakresem zakazu dyskryminacji ustanowionym w dyrektywie 2000/78.

25 W tym względzie wystarczy przypomnieć orzecznictwo Trybunału, zgodnie z którym poprzez wyłączenie w sposób ogólny z kręgu osób uprawnionych do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy całej kategorii pracowników, § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach narusza warunki rozwiązywania stosunku pracy z tymi pracownikami w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 (wyrok Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 21). Wynika stąd, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym mieści się w zakresie stosowania prawa Unii, a w konsekwencji objęte jest zakresem stosowania ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek.

26 W tych warunkach oraz z uwagi na okoliczność, że Trybunał orzekł już, iż art. 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy te sprzeciwiają się uregulowaniu krajowemu, takiemu jak wskazane w niniejszym wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, na podstawie którego pracownicy uprawnieni do emerytury wypłacanej przez pracodawcę z systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50. roku życia, nie mogą, wyłącznie z uwagi na swój wiek, otrzymać odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy mającej na celu promowanie reintegracji zawodowej pracowników o dłuższym niż dwunastoletni stażu pracy w przedsiębiorstwie (wyrok Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 49), podobne stanowisko należy przyjąć w odniesieniu do podstawowej zasady równego traktowania, której ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek stanowi jedynie szczególny wyraz.

27 Mając na uwadze wszystkie przytoczone wyżej okoliczności, na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, którą dyrektywa 2000/78 konkretyzuje, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona – również w sporze pomiędzy jednostkami – przepisowi prawa krajowego takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który pozbawia pracownika prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy ów pracownik ma prawo do świadczeń emerytalnych w ramach pracowniczego systemu emerytalnego finansowanego przez pracodawcę, do którego przystąpił przed ukończeniem 50. roku życia, niezależnie od tego, czy zamierza on pozostać na rynku pracy, czy też przejść na emeryturę.

W przedmiocie pytania drugiego

28 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji, gdy sąd krajowy rozpatrujący spór pomiędzy jednostkami stwierdzi, że właściwy przepis prawa krajowego narusza ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, sąd ten może dokonać wyważenia owej zasady z zasadami pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, które doprowadza go do wniosku, że owe zasady mają pierwszeństwo przed zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek. W tym kontekście sąd odsyłający zastanawia się też, czy dokonując tego wyważenia, może bądź musi uwzględniać fakt, że państwa członkowskie są zobowiązane do naprawienia szkody wyrządzonej jednostkom wskutek niewłaściwej transpozycji dyrektywy, takiej jak dyrektywa 2000/78.

29 W tym względzie w pierwszej kolejności należy przypomnieć utrwalone orzecznictwo Trybunału, zgodnie z którym w sytuacji gdy sąd krajowy rozpoznaje spór pomiędzy jednostkami, w ramach którego okazuje się, że sporne uregulowanie krajowe narusza prawo Unii, ma on obowiązek zapewnienia ochrony prawnej gwarantowanej jednostkom w przepisach prawa Unii oraz zapewnienie pełnej skuteczności tych przepisów (zob. podobnie wyroki: Pfeiffer i in., od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 111; a także Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 45).

30 Chociaż prawdą jest, że w kontekście sporów pomiędzy jednostkami Trybunał niezmiennie stwierdzał, że dyrektywa nie może sama z siebie nakładać obowiązków na jednostkę, wobec czego nie można powoływać się na nią wobec jednostki (zob. w szczególności wyroki: Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, pkt 48; Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, pkt 20; a także Pfeiffer i in., od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 108), to wielokrotnie też powtarzał, że wynikający z dyrektywy wymóg osiągnięcia przez państwa członkowskie określonego w niej rezultatu, jak również obowiązek podejmowania wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego wymogu, ciążą na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych (zob. podobnie w szczególności wyroki: von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 26; a także Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 47).

31 Wynika stąd, że stosując prawo krajowe, sąd krajowy musi przy dokonywaniu jego interpretacji uwzględnić całość norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w porządku krajowym metody wykładni uczynić wszystko, by możliwie w jak najszerszym zakresie interpretować je w świetle treści i celów danej dyrektywy, tak by doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, realizując tym samym normę ustanowioną w art. 288 akapit trzeci TFUE (zob. w szczególności wyroki: Pfeiffer i in., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 113, 114; a także Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 48).

32 Prawdą jest, że Trybunał orzekł, iż wymóg dokonywania wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem Unii ma pewne granice. Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do prawa Unii przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest bowiem ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (zob. wyroki: Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 100; Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 25; Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 39).

33 W tym kontekście należy wyjaśnić, że wymóg dokonywania wykładni zgodnie z prawem Unii może w danym wypadku obejmować konieczność zmiany krajowego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na interpretacji prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy (zob. podobnie wyrok Centrosteel, C-456/98, EU:C:2000:402, pkt 17).

34 Wynika stąd, że sąd odsyłający nie ma żadnych racjonalnych podstaw, aby twierdzić, iż nie może interpretować przepisu prawa krajowego zgodnie z prawem Unii, tylko ze względu na to, że do tej pory niezmiennie interpretował ten przepis w ten sposób, iż nie jest on zgody z tym prawem.

35 To powiedziawszy, należy też dodać, że nawet gdyby założyć, że sąd krajowy, przed którym zawisł spór dotyczący ogólnej zasady zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78, rzeczywiście nie może dokonać wykładni przepisu prawa krajowego zgodnie z tą dyrektywą, ma on mimo wszystko obowiązek zagwarantowania podmiotom prawa – w ramach swoich kompetencji – ochrony prawnej, jaka wynika z prawa Unii, oraz zapewnienia pełnej skuteczności tego prawa poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego sprzecznych z tą zasadą (wyrok Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 51).

36 Z pkt 47 wyroku Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) wynika ponadto, że zasada niedyskryminacji ze względu na wiek przyznaje jednostkom prawo podmiotowe, które może być powoływane jako takie, a które – nawet w sporach pomiędzy jednostkami – nakazuje sądom krajowym odstąpić od stosowania przepisów prawa krajowego, które naruszają tę zasadę.

37 W konsekwencji należy przyjąć, że w rozpatrywanym przypadku sąd krajowy, który twierdzi, że nie może dokonać wykładni rozpatrywanego przepisu zgodnie z prawem Unii, musi odstąpić od stosowania takiego przepisu.

38 W drugiej kolejności, co się tyczy wskazania obowiązków, jakie wynikają dla sądu krajowego, przed którym zawisł spór pomiędzy jednostkami, z zasady ochrony uzasadnionych oczekiwań, należy podkreślić, że sąd krajowy nie może powoływać się na tę zasadę w celu uzasadnienia dalszego stosowania norm prawa krajowego sprzecznych z ogólną zasadą zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, skonkretyzowaną w dyrektywie 2000/78.

39 Zastosowanie zasady ochrony uzasadnionych oczekiwań w sposób proponowany przez sąd odsyłający, w ostatecznym rozrachunku prowadziłoby bowiem do ograniczenia w czasie wykładni dokonanej przez Trybunał, gdyż w ten sposób owa wykładnia nie znajdowałaby zastosowania w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym.

40 Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wykładnia przepisu prawa Unii dokonana przez Trybunał w ramach kompetencji przyznanej mu w art. 267 TFUE wyjaśnia i precyzuje znaczenie oraz zakres tego przepisu, tak jak powinien lub powinien był on być rozumiany i stosowany od chwili jego wejścia w życie. Wynika stąd, że poza zupełnie wyjątkowymi przypadkami, których istnienia nie próbowano podnosić w rozpatrywanym przypadku, sądy powinny stosować zinterpretowany w ten sposób przepis prawa Unii również do stosunków prawnych powstałych i ukształtowanych przed wydaniem orzeczenia w sprawie wniosku o dokonanie wykładni, jeżeli spełnione są wszystkie pozostałe przesłanki wszczęcia przed właściwym sądem postępowania w sprawie związanej ze stosowaniem takiego przepisu (zob. w szczególności wyrok Gmina Wrocław, C-276/14, EU:C:2015:635, pkt 44, 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

41 Poza tym na ochronę uzasadnionych oczekiwań nie można w każdym razie powoływać się przeciwko jednostce, która wszczęła postępowanie, w ramach którego Trybunał dokonał wykładni prawa Unii w ten sposób, że sprzeciwia się ono przepisowi prawa krajowego, odmawiając jej prawa do skorzystania z tej wykładni (zob. podobnie wyroki: Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, pkt 75; a także Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, pkt 44, 45).

42 Co się tyczy pytania sądu odsyłającego wspomnianego w pkt 19 niniejszego wyroku, należy podkreślić, że możliwość dochodzenia przez jednostki, którym przysługuje prawo podmiotowe wynikające z prawa Unii – w niniejszym wypadku przez pracownika – odszkodowania wskutek pogwałceniem ich uprawnień w związku z naruszeniem prawa Unii, które można przypisać państwu członkowskiemu (zob. podobnie wyroki: Francovich i in., C-6/90 i C-9/90, EU:C:1991:428, pkt 33; a także Brasserie du pêcheur i Factortame, C-46/93 i C-48/93, EU:C:1996:79, pkt 20), nie wpływa na spoczywający na sądzie odsyłającym obowiązek przyznania pierwszeństwa takiej wykładni prawa krajowego, która jest zgodna z dyrektywą 2000/78, a gdyby dokonanie takiej wykładni okazało się niemożliwe, odstąpienia od stosowania przepisu prawa krajowego naruszającego ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, skonkretyzowaną w tej dyrektywie, ani też nie zezwala temu sądowi w zawisłym przed nim sporze na przyznanie prymatu ochronie oczekiwań jednostki – w niniejszym wypadku pracodawcy – którego działanie było zgodne z prawem krajowym.

43 Mając na uwadze wszystkie przytoczone powyżej okoliczności, na drugie pytanie należy odpowiedzieć, że prawo Unii należy interpretować w ten sposób, iż nakłada na sąd krajowy, rozpatrujący spór pomiędzy jednostkami objęty zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78, przy stosowaniu przepisów jego prawa krajowego, obowiązek dokonywania ich wykładni w sposób zgodny z tą dyrektywą, a gdyby dokonanie takiej wykładni zgodnej okazało się niemożliwe, odstąpienia w razie potrzeby od stosowania przepisów prawa krajowego, naruszających ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek. Obowiązku tego nie podważają ani zasady pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, ani możliwość dochodzenia przez jednostkę, która czuje się poszkodowania zastosowaniem przepisu krajowego sprzecznego z prawem Unii, odszkodowania od państwa w związku z naruszeniem prawa Unii.

W przedmiocie kosztów

44 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba), orzeka, co następuje:

1) **Ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, skonkretyzowaną w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona – również w sporze pomiędzy jednostkami – przepisowi prawa krajowego takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który pozbawia pracownika prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy ów pracownik ma prawo do świadczeń emerytalnych w ramach pracowniczego systemu emerytalnego finansowanego przez pracodawcę, do którego przystąpił przed ukończeniem 50. roku życia, niezależnie od tego, czy zamierza on pozostać na rynku pracy, czy też przejść na emeryturę.**

2) **Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, iż nakłada na sąd krajowy, rozpatrujący spór pomiędzy jednostkami objęty zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78, przy stosowaniu przepisów jego prawa krajowego, obowiązek dokonywania ich wykładni w sposób zgodny z tą dyrektywą, a gdyby dokonanie takiej wykładni zgodnej okazało się niemożliwe, odstąpienia w razie potrzeby od stosowania przepisów prawa krajowego, naruszających ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek. Obowiązku tego nie podważają ani zasady pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, ani możliwość dochodzenia przez jednostkę, która czuje się poszkodowania zastosowaniem przepisu krajowego sprzecznego z prawem Unii, odszkodowania od państwa w związku z naruszeniem prawa Unii.**

Podpisy