Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 19. apríla 2016*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Charta základných práv Európskej únie — Smernica 2000/78/ES — Zásada zákazu diskriminácie na základe veku — Vnútroštátna právna úprava odporujúca smernici — Možnosť jednotlivca spochybňovať zodpovednosť štátu za porušenie práva Únie — Spor medzi jednotlivcami — Vyváženie rôznych práv a zásad — Zásady právnej istoty a ochrany legitímnej dôvery — Úloha vnútroštátneho súdu“

Vo veci C-441/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Højesteret (Najvyšší súd, Dánsko) z 22. septembra 2014 a doručený Súdnemu dvoru 24. septembra 2014, ktorý súvisí s konaním:

Dansk Industri (DI), konajúca v mene Ajos A/S,

proti

dedičom po Karstenovi Eigilovi Rasmussenovi,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda A. Tizzano, predsedovia komôr R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Arabadžiev a F. Biltgen (spravodajca), sudcovia J. Malenovský, E. Levits, J.-C. Bonichot, M. Berger, E. Jarašiūnas a C. Vajda,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 7. júla 2015,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Dansk Industri (DI), konajúca v mene Ajos A/S, v zastúpení: M. Eisensee, advokat,

— dedičia po Karstenovi Eigilovi Rasmussenovi, v zastúpení: A. Andersen, advokat,

— dánska vláda, v zastúpení: J. Bering Liisberg a M. Wolff, splnomocnení zástupcovia,

— nemecká vláda, v zastúpení: B. Beutler, splnomocnený zástupca,

— holandská vláda, v zastúpení: M. Bulterman a M. Gijzen, splnomocnené zástupkyne,

* Jazyk konania: dánčina.

— Európska komisia, v zastúpení: M. Clausen a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 25. novembra 2015,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu na jednej strane článku 2 ods. 1 a ods. 2 písm. a), ako aj článku 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79) a na druhej strane zásady zákazu diskriminácie na základe veku, ako aj zásad právnej istoty a ochrany legitímnej dôvery.

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Dansk Industri (DI), ktorá koná v mene Ajos A/S (ďalej len „Ajos“), a dedičmi po pánovi Rasmussenovi, ktorý sa týka odmietnutia spoločnosti Ajos vyplatiť pánovi Rasmussenovi odstupné.

Právny rámec

Smernica 2000/78

3 Podľa článku 1 smernice 2000/78 je jej „účelom ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

4 Článok 2 tejto smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

…“

5 Článok 6 uvedenej smernice znie takto:

„1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

…

2. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2, členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny, alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poistných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.“

Dánske právo

6 Zákon o právnych vzťahoch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)] v jeho znení uplatniteľnom na spor v konaní vo veci samej (ďalej len „zákon o zamestnancoch“) obsahuje vo svojom § 2a tieto ustanovenia týkajúce sa osobitného odstupného:

„1. V prípade prepustenia zamestnanca, ktorý bol v tom istom podniku v pracovnom pomere nepretržite 12, 15 alebo 18 rokov, je zamestnávateľ povinný pri odchode vyplatiť zamestnancovi sumu zodpovedajúcu jednej, dvom alebo trom mesačným mzdám.

2. Ustanovenia uvedené v odseku 1 sa neuplatnia, ak bude zamestnanec v čase odchodu poberať starobný dôchodok.

3. Odstupné sa nevyplatí, ak bude zamestnanec v čase odchodu poberať starobný dôchodok platený zamestnávateľom a ak sa zamestnanec stal účastníkom predmetného systému dôchodkového zabezpečenia pred dosiahnutím veku 50 rokov.

4. Ustanovenia uvedené v odseku 3 sa neuplatnia, ak je k 1. júlu 1996 v kolektívnej zmluve upravená otázka zníženia alebo nevyplatenia odstupného v dôsledku starobného dôchodku vyplácaného zamestnávateľom.

5. Ustanovenia uvedené v odseku 1 sa primerane uplatnia v prípade neoprávneného prepustenia.“

7 Vnútroštátny súd spresňuje, že Dánske kráľovstvo prebralo smernicu 2000/78 zákonom č. 253, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o zákaze diskriminácie na trhu práce (lov nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) zo 7. apríla 2004 a zákonom č. 1417, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o zákaze diskriminácie na trhu práce (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) z 22. decembra 2004.

8 Paragraf 1 uvedeného zákona č. 253 zo 7. apríla 2004 v znení zmien a doplnení (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) vo svojom odseku 1 uvádza:

„Diskrimináciou sa na účely tohto zákona rozumie každá priama alebo nepriama diskriminácia z dôvodu rasy, farby pleti, náboženstva alebo vierovyznania, politického presvedčenia, sexuálnej orientácie, veku, zdravotného postihnutia, národnostného, sociálneho alebo etnického pôvodu.“

9 § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona stanovuje:

„Zamestnávateľ nesmie diskriminovať zamestnancov alebo uchádzačov o zamestnanie pri zamestnávaní, prepúšťaní, prevodoch a povýšení alebo v súvislosti s odmeňovaním a pracovnými podmienkami.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10 Pán Rasmussen bol spoločnosťou Ajos, jeho zamestnávateľom, prepustený 25. mája 2009 vo veku 60 rokov. O niekoľko dní neskôr podal svojmu zamestnávateľovi výpoveď a vzájomnou dohodou sa s ním dohodol, že zo zamestnania odíde na konci júna 2009. Následne sa zamestnal v inom podniku.

11 Vnútroštátny súd uvádza, že vzhľadom na to, že pán Rasmussen pracoval v spoločnosti Ajos od 1. júna 1984, mal na základe § 2a ods. 1 zákona o zamestnancoch v zásade nárok na odstupné zodpovedajúce trom mesačným mzdám. Keďže však v čase odchodu dosiahol vek 60 rokov a mal nárok na starobný dôchodok vyplácaný zamestnávateľom na základe dôchodkového systému, do ktorého vstúpil pred dosiahnutím veku 50 rokov, podľa § 2a ods. 3 uvedeného zákona, v zmysle jeho ustáleného výkladu vo vnútroštátnej judikatúre, nemal nárok na toto odstupné, aj keď po svojom odchode zo zamestnania v spoločnosti Ajos zostal na trhu práce.

12 V marci 2012 odborové združenie Dansk Formands Forening (Dánske združenie predákov) podalo v mene pána Rasmussena proti spoločnosti Ajos žalobu o vyplatenie odstupného zodpovedajúceho trom mesačným mzdám podľa § 2a zákona o zamestnancoch. V tejto súvislosti sa toto združenie opieralo o rozsudok Súdneho dvora z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 Dňa 14. januára 2014 Sø- og Handelsretten (Námorný a obchodný súd) vyhovel žalobe podanej v mene pána Rasmussena, namiesto ktorého už v konaní vystupovali dedičia, a ktorá smerovala k dosiahnutiu vyplatenia predmetného odstupného. Tento súd rozhodol, že z rozsudku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) vyplýva, že § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch odporuje smernici 2000/78, a konštatoval, že predchádzajúci výklad uvedeného ustanovenia § 2 odporuje všeobecnej zásade práva Únie zakazujúcej diskrimináciu na základe veku.

14 Ajos podala proti tomuto rozsudku odvolanie na Højesteret (Najvyšší súd), pričom uviedla, že výklad § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch, ktorý by bol v súlade s ustanoveniami vyloženými v rozsudku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), by bol výkladom *contra legem*. Tiež uviedla, že uplatnenie takého jasného a jednoznačného ustanovenia, akým je § 2a ods. 3 tohto zákona, nemožno vylúčiť na základe všeobecnej zásady práva Únie zakazujúcej diskrimináciu na základe veku, lebo inak by mohlo dôjsť k porušeniu zásad právnej istoty a ochrany legitímnej dôvery.

15 Pripomínajúc, že v prejednávanom prípade ide o spor medzi súkromnoprávnymi subjektmi, v rámci ktorého nemožno ustanoveniam smernice 2000/78 priznať priamy účinok a že výklad § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch, ktorý by bol v súlade s právom Únie, je v rozpore s vnútroštátnou judikatúrou, sa vnútroštátny súd pýta, či sa všeobecnej zásady práva Únie týkajúcej sa zákazu diskriminácie na základe veku môže dovolávať zamestnanec voči svojmu súkromnému zamestnávateľovi na účely, aby ho prinútil zaplatiť odstupné stanovené dánskym právom, hoci uvedený

zamestnávateľ je podľa vnútroštátneho práva oslobodený od tejto platby. Tým prejednávaný prípad nastoľuje tiež otázku, v akom rozsahu nepísaná zásada práva Únie môže brániť tomu, aby sa súkromný zamestnávateľ mohol dovolávať legislatívneho ustanovenia, ktoré odporuje uvedenej zásade.

16 Vnútroštátny súd zastáva názor, že na účely tohto preskúmania treba určiť, či má všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku rovnaký obsah a rovnaký dosah ako smernica 2000/78, alebo či táto smernica stanovuje širšiu ochranu pred diskrimináciou na základe veku.

17 Pokiaľ by smernica nemala poskytovať širšiu ochranu než všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku, vzniká tiež otázka, či sa táto zásada môže, ako to vyplýva z rozsudkov Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) a Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), priamo uplatniť vo vzťahoch medzi jednotlivcami a akým spôsobom sa má priame uplatňovanie uvedenej zásady vyvážiť so zásadou právnej istoty, ako aj s nej vyplývajúcou zásadou ochrany legitímnej dôvery.

18 Vnútroštátny súd sa navyše pýta, či v situácii, o akú ide vo veci, ktorú prejednáva, právo Únie dovoľuje vnútroštátnemu súdu, aby vyvážil na jednej strane všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie na základe veku so zásadami právnej istoty a ochrany legitímnej dôvery na druhej strane a dospel k záveru, že všeobecná zásada právnej istoty musí mať prednosť pred zásadou zákazu diskriminácie na základe veku, takže zamestnávateľ by podľa vnútroštátneho práva nemal povinnosť vyplatiť odstupné.

19 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd tiež pýta, či možno pri tomto vyvažovaní vziať do úvahy skutočnosť, že zamestnanec môže prípadne žiadať od Dánskeho kráľovstva náhradu škody v dôsledku nezlučiteľnosti dánskych právnych predpisov s právom Únie.

20 Za týchto podmienok Højesteret (Najvyšší súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Bráni všeobecná zásada práva Únie zakazujúca diskrimináciu na základe veku takej právnej úprave, akou je dánska právna úprava, podľa ktorej zamestnanci nemajú nárok na odstupné, ak majú nárok na starobný dôchodok vyplácaný zamestnávateľom v rámci dôchodkového systému, do ktorého vstúpili pred dosiahnutím veku 50 rokov, bez ohľadu na to, či sa rozhodnú zostať na trhu práce, alebo odísť do dôchodku?

2. Je zlučiteľné s právom Únie, ak dánsky súd v spore medzi zamestnancom a súkromným zamestnávateľom, ktorý sa týka vyplatenia odstupného, ktoré zamestnávateľ podľa vnútroštátnej právnej úpravy opísanej v prvej otázke nie je povinný vyplatiť, ale tento výsledok je v rozpore so všeobecnou zásadou práva Únie zakazujúcou diskrimináciu na základe veku, vyváži túto zásadu a jej priamy účinok so zásadou právnej istoty a súvisiacou zásadou ochrany legitímnej dôvery a po tomto vyvážení dospeje k záveru, že zásada právnej istoty musí mať prednosť pred zásadou zákazu diskriminácie na základe veku, v dôsledku čoho zamestnávateľ podľa vnútroštátnej právnej úpravy nie je povinný vyplatiť odstupné? Kladie sa tiež otázka, či skutočnosť, že zamestnanec môže – v závislosti od okolností – žiadať od Dánskeho kráľovstva náhradu škody v dôsledku nezlučiteľnosti dánskych právnych predpisov s právom Únie, má vplyv na otázku, či také vyváženie prichádza do úvahy?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

21 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd, ktorý prejednáva spor medzi súkromnoprávnymi subjektmi, v podstate pýta, či sa všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava v konaní vo veci samej,

podľa ktorej zamestnanec nemá nárok na odstupné, ak má nárok na starobný dôchodok vyplácaný zamestnávateľom v rámci dôchodkového systému, do ktorého tento zamestnanec vstúpil pred dosiahnutím veku 50 rokov, bez ohľadu na to, či sa rozhodne zostať na trhu práce, alebo odísť do dôchodku.

22 S cieľom odpovedať na túto otázku treba najprv pripomenúť, že všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku, ktorú konkretizuje smernica 2000/78, má svoj zdroj, ako to vyplýva z odôvodnení 1 a 4 uvedenej smernice, v rôznych medzinárodných dokumentoch a v ústavných tradíciách spoločných pre členské štáty (pozri rozsudky Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 74, ako aj Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, body 20 a 21). Z judikatúry Súdneho dvora tiež vyplýva, že uvedenú zásadu, teraz zakotvenú v článku 21 Charty základných práv Európskej únie, treba považovať za všeobecnú zásadu práva Únie (pozri rozsudky Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 75, a Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 21).

23 V nadväznosti na to treba spresniť, že keďže smernica 2000/78 samotná nezakotvuje všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, ale iba konkretizuje túto zásadu v oblasti zamestnania a práce, rozsah ochrany poskytovanej touto smernicou nepresahuje rozsah poskytovaný touto zásadou. Normotvorca Európskej únie prijatím tejto smernice zamýšľal definovať presnejší rámec určený na uľahčenie konkrétneho zavedenia zásady rovnosti zaobchádzania a najmä určiť rôzne možnosti odchýlenia sa od uvedenej zásady ich vymedzením prostredníctvom jasnejšej definície ich oblasti uplatnenia.

24 Nakoniec treba dodať, že na to, aby sa všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku uplatňovala na situáciu, ako je situácia v konaní vo veci samej, je potrebné, aby táto situácia patrila do pôsobnosti zákazu diskriminácie, ktorú stanovuje smernica 2000/78.

25 V tejto súvislosti stačí pripomenúť, že ako už Súdny dvor rozhodol, tým, že vo všeobecnosti vylúčil z nároku na osobitné odstupné celú kategóriu pracovníkov, § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch ovplyvňuje podmienky ich prepustenia v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 (rozsudok Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, bod 21). Z toho vyplýva, že vnútroštátna právna úprava sporná v konaní vo veci samej patrí do pôsobnosti práva Únie a v dôsledku toho do pôsobnosti všeobecnej zásady zákazu diskriminácie na základe veku.

26 Za týchto okolností a vzhľadom na skutočnosť, že Súdny dvor už rozhodol, že článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ako je právna úprava, ktorej sa týka tento návrh na začatie prejudiciálneho konania, na základe ktorej pracovníci majúci nárok na vyplácanie starobného dôchodku svojím zamestnávateľom v rámci dôchodkového systému, do ktorého vstúpili pred dosiahnutím veku 50 rokov, nemôžu výlučne na základe tejto skutočnosti dostať osobitné odstupné určené na podporu opätovného profesijného začlenenia pracovníkov, ktorí majú v podniku odpracovaných viac než 12 rokov (rozsudok Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, bod 49), je to tak aj vo vzťahu k všeobecnej zásade rovnosti zaobchádzania, vo vzťahu ku ktorej všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku predstavuje iba osobitné vyjadrenie.

27 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na prvú otázku odpovedať, že všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku, tak ako je konkretizovaná smernicou 2000/78, sa má vykladať v tom zmysle, že aj v konaní medzi súkromnoprávnymi subjektmi bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ako je právna úprava v konaní vo veci samej, podľa ktorej zamestnanec nemá nárok na odstupné, ak má nárok na starobný dôchodok vyplácaný zamestnávateľom v rámci dôchodkového systému, do ktorého tento zamestnanec vstúpil pred dosiahnutím veku 50 rokov, bez ohľadu na to, či sa rozhodne zostať na trhu práce, alebo odísť do dôchodku.

O druhej otázke

28 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa právo Únie má vykladať v tom zmysle, že umožňuje, aby vnútroštátny súd rozhodujúci v spore medzi súkromnoprávnymi subjektmi, pokiaľ je preukázané, že relevantné vnútroštátne ustanovenie odporuje všeobecnej zásade zákazu diskriminácie na základe veku, vyvážil uvedenú zásadu so zásadou právnej istoty a zásadou ochrany legitímnej dôvery a dospel k záveru, že zásada právnej istoty a ochrany legitímnej dôvery musí mať prednosť pred zásadou zákazu diskriminácie na základe veku. V tomto kontexte sa vnútroštátny súd tiež pýta, či pri tomto zvážení môže, alebo musí prihliadať na skutočnosť, že členské štáty majú povinnosť nahradiť škodu spôsobenú jednotlivcom nesprávnym prebratím smernice, ako je smernica 2000/78.

29 V tejto súvislosti treba najprv pripomenúť ustálenú judikatúru, podľa ktorej, keď vnútroštátne súdy majú rozhodnúť v spore medzi súkromnoprávnymi subjektmi, v ktorom sa zdá, že dotknutá vnútroštátna právna úprava je nezlučiteľná s právom Únie, je úlohou vnútroštátnych súdov zaručiť súdnu ochranu vyplývajúcu pre osoby podliehajúce súdnej právomoci z ustanovení práva Únie a zabezpečiť jej uplatnenie v celom rozsahu (pozri v tomto zmysle rozsudky Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 111, ako aj Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 45).

30 Hoci je pravda, že pokiaľ ide o spor medzi súkromnoprávnymi subjektmi, Súdny dvor opakovane rozhodol, že samotná smernica nemôže vytvárať povinnosti na strane jednotlivca, a teda nemožno sa jej voči nemu dovolávať (pozri najmä rozsudky Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, bod 48; Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, bod 20, ako aj Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 108), pravda je, že Súdny dvor tiež opakovane rozhodol, že povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice na dosiahnutie výsledku stanoveného touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky von Colson a Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, bod 26, ako aj Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 47).

31 Z toho vyplýva, že uplatňujúc vnútroštátne právo, vnútroštátne súdy, ktoré majú podať jeho výklad, musia zohľadniť všetky predpisy tohto práva a uplatniť výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, aby bolo v čo najväčšej možnej miere vykladané v zmysle znenia textu, ako aj účelu predmetnej smernice, aby bol dosiahnutý výsledok stanovený smernicou a prispôsobiť sa tak článku 288 tretiemu odseku ZFEÚ (pozri najmä rozsudky Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, body 113 a 114, ako aj Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 48).

32 Súdny dvor však rozhodol, že zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva má určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na právo Únie pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je tak obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ na výklad *contra legem* vnútroštátneho práva (pozri rozsudky Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 100; 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 tomto kontexte treba spresniť, že požiadavka konformného výkladu zahŕňa povinnosť vnútroštátnych súdov zmeniť prípadne ustálenú judikatúru, pokiaľ táto vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok Centrosteel, C-456/98, EU:C:2000:402, bod 17).

34 Preto vnútroštátny súd nemôže v konaní vo veci samej platne zastávať názor, že predmetné vnútroštátne ustanovenie nemôže vykladať v súlade s právom Únie len z toho dôvodu, že sústavne vykladal toto ustanovenie v zmysle, ktorý nie je zlučiteľný s týmto právom.

35 Po uvedení tohto spresnenia treba ešte dodať, že aj za predpokladu, že by vnútroštátny súd rozhodujúci v spore, kde by sa spochybňovala všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku, ktorá je konkretizovaná smernicou 2000/78, skutočne nemohol podať výklad vnútroštátneho práva, ktorý by bol v súlade so smernicou, má napriek tomu povinnosť zabezpečiť v rámci svojich právomocí osobám podliehajúcim jeho jurisdikcii právnu ochranu, ktorá im vyplýva z práva Únie, a zabezpečil jeho plnú účinnosť tým, že neuplatní žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré by bolo v rozpore s touto zásadou (rozsudok Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 51).

36 Okrem toho z bodu 47 rozsudku Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) vyplýva, že zásada zákazu diskriminácie na základe veku jednotlivcom priznáva subjektívne samostatne uplatniteľné právo, ktoré dokonca aj v sporoch medzi súkromnoprávnymi subjektmi zaväzuje vnútroštátne súdy neuplatňovať vnútroštátne ustanovenia, ktoré nie sú v súlade s touto zásadou.

37 Preto v prejednávanej veci vnútroštátnemu súdu, keď zastáva názor, že nemôže zabezpečiť konformný výklad predmetného vnútroštátneho ustanovenia, prislúcha ponechať toto ustanovenie neuplatnené.

38 Po druhé, pokiaľ ide o otázku, aké povinnosti vyplývajú zo zásady ochrany legitímnej dôvery pre vnútroštátny súd rozhodujúci o spore medzi súkromnoprávnymi subjektmi, treba zdôrazniť, že vnútroštátny súd sa nemôže opierať o uvedenú zásadu s cieľom pokračovať v uplatňovaní vnútroštátneho právneho predpisu odporujúceho všeobecnej zásade zákazu diskriminácie na základe veku, ktorá je konkretizovaná smernicou 2000/78.

39 Uplatnenie zásady ochrany legitímnej dôvery, ktoré zamýšľa vnútroštátny súd, by totiž v skutočnosti viedlo k časovému obmedzeniu účinkov výkladu podaného Súdnym dvorom, pretože tým by sa tento výklad neuplatnil v konaní vo veci samej.

40 V súlade s ustálenou judikatúrou výklad právneho predpisu Únie, ktorý podáva Súdny dvor v rámci výkonu svojej právomoci, ktorú mu priznáva článok 267 ZFEÚ, objasňuje a spresňuje význam a pôsobnosť tohto predpisu tak, ako sa má alebo sa mal chápať a uplatňovať od okamihu, keď nadobudol účinnosť. Z toho vyplýva, že s výnimkou skutočne mimoriadnych okolností, ktorých existencia sa však v danom prípade neuvádza, takto vykladaný právny predpis Únie súd má uplatňovať aj na právne vzťahy vzniknuté a založené pred vyhlásením rozsudku rozhodujúceho o návrhu na výklad, pokiaľ sú okrem iného splnené podmienky umožňujúce predložiť príslušným súdom spor týkajúci sa uplatnenia uvedeného právneho predpisu (pozri najmä rozsudok Gmina Wrocław, C-276/14, EU:C:2015:635, body 44 a 45, ako aj citovanú judikatúru).

41 Navyše ochrany legitímnej dôvery sa nemožno v žiadnom prípade dovolávať na to, aby sa jednotlivcovi, ktorý podal žalobu, ktorá viedla Súdny dvor k výkladu práva Únie v zmysle, ktorý odporuje predmetnému vnútroštátnemu právnemu predpisu, odmietlo využiť tento výklad (pozri v tomto zmysle rozsudky Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, bod 75, ako aj Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, body 44 a 45).

42 Pokiaľ ide o otázku vnútroštátneho súdu uvedenú v bode 19 tohto rozsudku, treba zdôrazniť, že možnosť jednotlivcov, ktorí využívajú subjektívne právo vyplývajúce z práva Únie, ako je v prejednávanom prípade možnosť zamestnanca, žiadať náhradu škody, keď sú jeho práva poškodené porušením práva Únie, ktoré možno pripísať členskému štátu (pozri v tomto zmysle rozsudky Francovich a i., C-6/90 a C-9/90, EU:C:1991:428, bod 33, ako aj Brasserie du pêcheur a Factortame, C-46/93 a C-48/93, EU:C:1996:79, bod 20), nemôže spochybniť povinnosť vnútroštátneho súdu uprednostniť výklad vnútroštátneho práva, ktorý je v súlade so smernicou 2000/78, alebo ak sa takýto výklad ukáže ako nemožný, ponechať vnútroštátne ustanovenie odporujúce všeobecnej zásade zákazu diskriminácie na základe veku, ako je konkretizované uvedenou smernicou, neuplatnené a nemôže tiež tento súd viesť v rámci sporu, ktorý prejednáva, k uznaniu prednosti ochrany legitímnej dôvery jednotlivca, v danom prípade zamestnávateľa, ktorá je v súlade s vnútroštátnym právom.

43 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na druhú otázku odpovedať, že právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátny súd rozhodujúci spor medzi súkromnoprávnymi subjektmi, patriaci do pôsobnosti smernice 2000/78, pri uplatnení ustanovení svojho vnútroštátneho práva má tieto ustanovenia vykladať takým spôsobom, aby sa mohli uplatniť v súlade s touto smernicou, alebo ak je takýto konformný výklad nemožný, ponechať akékoľvek ustanovenie tohto vnútroštátneho práva odporujúce všeobecnej zásade zákazu diskriminácie na základe veku v prípade potreby neuplatnené. Zásady právnej istoty a ochrany legitímnej dôvery ani možnosť jednotlivca, ktorý sa považuje za poškodeného uplatnením vnútroštátneho ustanovenia, ktoré je v rozpore s právom Únie, aby sa dovolával zodpovednosti dotknutého členského štátu za porušenie práva Únie, nemôžu spochybniť túto povinnosť.

O trovách

44 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 (veľká komora) rozhodol takto:

1. **Všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku, tak ako je konkretizovaná smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že aj v konaní medzi súkromnoprávnymi subjektmi bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ako je právna úprava v konaní vo veci samej, podľa ktorej zamestnanec nemá nárok na odstupné, ak má nárok na starobný dôchodok vyplácaný zamestnávateľom v rámci dôchodkového systému, do ktorého tento zamestnanec vstúpil pred dosiahnutím veku 50 rokov, bez ohľadu na to, či sa rozhodne zostať na trhu práce, alebo odísť do dôchodku.**

2. **Právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátny súd rozhodujúci spor medzi súkromnoprávnymi subjektmi, patriaci do pôsobnosti smernice 2000/78, pri uplatnení ustanovení svojho vnútroštátneho práva má tieto ustanovenia vykladať takým spôsobom, aby sa mohli uplatniť v súlade s touto smernicou, alebo ak je takýto konformný výklad nemožný, ponechať akékoľvek ustanovenie tohto vnútroštátneho práva odporujúce všeobecnej zásade zákazu diskriminácie na základe veku v prípade potreby neuplatnené. Zásady právnej istoty a ochrany legitímnej dôvery ani možnosť jednotlivca, ktorý sa považuje za poškodeného uplatnením vnútroštátneho ustanovenia, ktoré je v rozpore s právom Únie, aby sa dovolával zodpovednosti dotknutého členského štátu za porušenie práva Únie, nemôžu spochybniť túto povinnosť.**

Podpisy