Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 19 april 2016 *

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna — Direktiv 2000/78/EG — Principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder — Nationella bestämmelser som strider mot ett direktiv — Möjlighet för en enskild att göra gällande statens skadeståndsansvar för åsidosättande av unionsrätten — Tvist mellan enskilda — Avvägning mellan olika rättigheter och principer — Rättssäkerhetsprincipen och principen om skydd för berättigade förväntningar — Den nationella domstolens roll”

I mål C-441/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Højesteret (Högsta domstolen, Danmark) genom beslut av den 22 september 2014, som inkom till domstolen den 24 september 2014, i målet

Dansk Industri (DI), som för talan för Ajos A/S,

mot

dödsboet efter Karsten Eigil Rasmussen,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice-ordföranden A. Tizzano, avdelningsordförandena R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Arabadjiev och F. Biltgen (referent) samt domarna J. Malenovský, E. Levits, J.-C. Bonichot, M. Berger, ME. Jarašiūnas och C. Vajda,

generaladvokat: M. Y. Bot,

justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 7 juli 2015,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Dansk Industri (DI), som för talan för Ajos A/S, genom M. Eisensee, advokat,

— dödsboet efter Karsten Eigil Rasmussen, genom A. Andersen, advokat,

— Danmarks regering, genom J. Bering Liisberg och M. Wolff, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: danska.

— Tysklands regering, genom B. Beutler, i egenskap av ombud,

— Nederländernas regering, genom M. Bulterman och M. Gijzen, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom M. Clausen och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 25 november 2015 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42), samt av principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, rättssäkerhetsprincipen och principen om skydd för berättigade förväntningar.

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Dansk Industri (DI), som för talan för Ajos A/S (nedan kallat Ajos), och delägarna i dödsboet efter Karsten Eigil Rasmussen. Målet rör Ajos beslut att inte betala ut avgångsvederlag till Karsten Eigil Rasmussen.

Tillämpliga bestämmelser

Direktiv 2000/78

3 Enligt artikel 1 i direktiv 2000/78 är ”[s]yftet med detta direktiv ... att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.

4 I artikel 2 i nämnda direktiv föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

...”

5 Artikel 6 i direktivet har följande lydelse:

”1. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

...

2. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att följande inte utgör diskriminering på grund av ålder: fastställande av åldersgräns för att, när det gäller företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, komma ifråga för pensions- eller invaliditetsförmåner, inbegripet fastställande av olika åldersgränser för arbetstagare eller grupper eller kategorier av arbetstagare och för tillämpningen inom ramen för dessa system av ålderskriterier för försäkringstekniska beräkningar, under förutsättning att detta inte leder till diskriminering på grund av kön.”

Dansk rätt

6 Lagen om rättsförhållandet mellan arbetsgivare och privatanställda tjänstemän (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)) (nedan kallad lagen om privatanställda tjänstemän) innehåller, i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet, i 2a § följande bestämmelser om avgångsvederlag:

”1. Om en tjänsteman som utan avbrott har varit anställd i samma företag i 12, 15 eller 18 år sägs upp ska arbetsgivaren vid anställningens upphörande till tjänstemannen betala ett belopp som motsvarar en, två respektive tre månaders lön.

2. Bestämmelsen i stycke 1 är inte tillämplig om tjänstemannen vid anställningens upphörande kommer att uppbära allmän pension.

3. Om tjänstemannen vid anställningens upphörande kommer att uppbära ålderspension från arbetsgivaren och om tjänstemannen blev ansluten till det aktuella pensionssystemet före det att han eller hon fyllde 50 år, bortfaller avgångsvederlaget.

4. Bestämmelsen i stycke 3 är inte tillämplig om det per den 1 juli 1996 har träffats kollektivavtal varigenom avtalsparterna tagit ställning till frågan om nedsättning eller indragning av avgångsvederlaget till följd av ålderspension från arbetsgivaren.

5. Bestämmelserna i stycke 1 ska i tillämpliga delar gälla vid uppsägning utan saklig grund.”

7 Den hänskjutande domstolen har preciserat att Konungariket Danmark har införlivat direktiv 2000/78 genom lag nr 253 av den 7 april 2004 om ändring av lagen om bland annat förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden (lov nr 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) och lag nr 1417 av den 22 december 2004 om ändring av lagen om bland annat förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden (lov nr 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v).

8 I 1 § stycke 1 i nämnda lag nr 253 av den 7 april 2004, i dess ändrade lydelse (nedan kallad lagen om förbud mot diskriminering), föreskrivs följande:

”Med diskriminering enligt denna lag avses all direkt eller indirekt diskriminering på grund av ras, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, politisk övertygelse, sexuell läggning, ålder, funktionshinder, nationalitet eller social eller etnisk tillhörighet.”

9 I 2 § stycke 1 i lagen om förbud mot diskriminering föreskrivs följande:

”En arbetsgivare får inte diskriminera anställda eller arbetssökande vid anställning, uppsägning eller avskedande, omplacering, befordran eller med avseende på lön- och arbetsvillkor.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

10 Karsten Eigil Rasmussen sades upp av sin arbetsgivare, Ajos, den 25 maj 2009. Han var vid den aktuella tidpunkten 60 år. Några dagar senare sade Karsten Eigil Rasmussen i sin tur upp sig och kom överens med arbetsgivaren om att han skulle frånträda sin tjänst vid utgången av juni månad år 2009. Karsten Eigil Rasmussen anställdes därefter av ett annat företag.

11 Den hänskjutande domstolen har påpekat att eftersom Karsten Eigil Rasmussen hade varit anställd hos Ajos sedan den 1 juni 1984, hade han i princip rätt till ett avgångsvederlag motsvarande tre månadslöner enligt 2a § stycke 1 i lagen om privatanställda tjänstemän. Eftersom han hade fyllt 60 år vid den tidpunkt då han lämnade sin tjänst och hade rätt till tjänstepension från sin arbetsgivare enligt ett system som han hade anslutit sig till före 50 års ålder, kunde han – enligt 2a § stycke 3 i denna lag, såsom denna bestämmelse har tolkats i fast nationell rättspraxis – emellertid inte framställa krav på något sådant avgångsvederlag, trots att han fortsatte att vara verksam på arbetsmarknaden efter det att han lämnat sin anställning hos Ajos.

12 I mars 2012 väckte Dansk Formands Forening talan, för Karsten Eigil Rasmussens räkning, mot Ajos och yrkade betalning av avgångsvederlag motsvarande tre månadslöner enligt 2a § i lagen om privatanställda tjänstemän. Denna fackförening hänvisade i det avseendet till EU-domstolens dom av den 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 Den 14 januari 2014 biföll Sø- og Handelsretten (domstol för sjö- och handelsrättsliga mål) det yrkande om betalning av det aktuella avgångsvederlaget som hade framställts av dödsboet efter Karsten Eigil Rasmussen, som under tiden hade avlidit. Sø- og Handelsretten slog fast att det följde av domen Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) att 2a § stycke 3 i lagen om privatanställda tjänstemän stred mot direktiv 2000/78, och rätten konstaterade att den tidigare nationella tolkningen av 2a § stred mot den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder.

14 Ajos överklagade denna dom till Højesteret (Högsta domstolen). Till stöd för sitt överklagande har Ajos gjort gällande att en tolkning av 2a § stycke 3 lagen om privatanställda tjänstemän som är i överensstämmelse med de bestämmelser som tolkades i domen Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) skulle utgöra en tolkning *contra legem*. Ajos har vidare gjort gällande att domstolarna inte kan underlåta att tillämpa en så klar och otvetydig bestämmelse som 2a § stycke 3 i denna lag på grundval av den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, med risk för att åsidosätta principen om skydd för berättigade förväntningar och rättssäkerhetsprincipen.

15 Den hänskjutande domstolen har påpekat att det i förevarande fall rör sig om en tvist mellan enskilda. I sådana tvister kan bestämmelserna i direktiv 2000/78 inte ges direkt effekt. Vidare skulle en tolkning av 2a § stycke 3 i lagen om privatanställda tjänstemän som är förenlig med unionsrätten strida mot

nationell rättspraxis. Den hänskjutande domstolen undrar därför om den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder kan åberopas av en anställd mot en privat arbetsgivare för att förmå denne att utbetala sådant avgångsvederlag som föreskrivs i dansk rätt, trots att arbetsgivaren inte har någon betalningsskyldighet enligt nationell rätt. I målet uppkommer därmed även frågan i vilken utsträckning en oskriven unionsrättslig princip kan hindra en privat arbetsgivare från att åberopa en nationell lagbestämmelse som strider mot denna princip.

16 Vid denna prövning måste det enligt den hänskjutande domstolen klargöras huruvida den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder har samma innehåll och samma räckvidd som direktiv 2000/78, eller huruvida detta direktiv ger ett skydd mot diskriminering på grund av ålder som i detta avseende är mer vidsträckt.

17 För det fall direktivet inte ska anses ge ett mer vidsträckt skydd än den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, uppstår även frågan huruvida denna princip, såsom framgår av domarna Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) och Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), kan vara direkt tillämplig på förhållandet mellan enskilda och hur det ska göras en avvägning mellan, å ena sidan, den direkta tillämpningen av nämnda princip och, å andra sidan, rättssäkerhetsprincipen och den härmed sammanhängande principen om skydd för berättigade förväntningar.

18 Den hänskjutande domstolen vill dessutom få klarhet i huruvida det, i en sådan situation som den som föreligger i det nationella målet, är tillåtet enligt unionsrätten att en nationell domstol gör en avvägning mellan, å ena sidan, den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder och, å andra sidan, rättssäkerhetsprincipen och principen om skydd för berättigade förväntningar, och huruvida det enligt unionsrätten är tillåtet att dra slutsatsen att den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder måste vika för rättssäkerhetsprincipen så att arbetsgivaren, i enlighet med nationell rätt, inte är skyldig att betala avgångsvederlag.

19 I det avseendet vill den hänskjutande domstolen även att EU-domstolen klargör huruvida man vid denna avvägning kan beakta att arbetstagaren, i förekommande fall, kan kräva ersättning av danska staten på grund av att dansk lagstiftning är oförenlig med unionsrätten.

20 Mot denna bakgrund beslutade Højesteret (Högsta domstolen) att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

”1) Innebär den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot åldersdiskriminering att det föreligger hinder mot en ordning såsom den danska, enligt vilken arbetstagare inte är berättigade till avgångsvederlag om de har rätt till tjänstepension från arbetsgivaren enligt ett pensionssystem som de har anslutit sig till innan de uppnått 50 års ålder och enligt vilken detta gäller oberoende av om arbetstagarna väljer att stanna kvar på arbetsmarknaden eller att gå i pension?

2) Är det förenligt med unionsrätten att en dansk domstol – i ett mål mellan en arbetstagare och en privat arbetsgivare om betalning av avgångsvederlag som arbetsgivaren enligt den nationella rätt som beskrivits i fråga 1 inte är skyldig att betala, vilket emellertid strider mot den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot åldersdiskriminering – gör en avvägning mellan, å ena sidan, denna princip och dess direkta effekt och, å andra sidan, rättssäkerhetsprincipen och den därmed förbundna principen om skydd för berättigade förväntningar och därefter drar slutsatsen att principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder måste vika för rättssäkerhetsprincipen så att arbetsgivaren, i enlighet med vad som föreskrivs i nationell rätt, inte är skyldig att betala avgångsvederlag? EU-domstolen ombeds även klargöra om det har någon betydelse för frågan om en sådan avvägning kan göras att arbetstagaren, allt efter omständigheterna, kan kräva ersättning av danska staten på grund av att dansk lagstiftning strider mot unionsrätten?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

21 Den hänskjutande domstolen, som prövar en tvist mellan enskilda, har ställt sin första fråga för att få klarhet i huruvida den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell ordning såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken arbetstagare inte är berättigade till avgångsvederlag om de har rätt till tjänstepension från arbetsgivaren enligt ett pensionssystem som de har anslutit sig till innan de uppnått 50 års ålder oberoende av om arbetstagarna väljer att stanna kvar på arbetsmarknaden eller att gå i pension.

22 För att besvara frågan ska det inledningsvis erinras om att den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder som kommer till uttryck i direktiv 2000/78 härleds, såsom framgår av skälen 1 och 4 i samma direktiv, ur olika internationella instrument och medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner (se dom Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 74, och dom Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkterna 20 och 21). Det framgår även av EU-domstolens praxis att nämnda princip numera är stadfäst i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och ska anses som en allmän unionsrättslig princip (se dom Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 75, och dom Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 21).

23 Eftersom direktiv 2000/78 inte i sig fastställer den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder utan endast konkretiserar denna princip såvitt gäller frågor som rör arbetslivet, ger direktivet inte ett mera vidsträckt skydd än vad principen ger. Genom direktivet har unionslagstiftaren avsett att fastställa en mera precis ram som syftar till att underlätta det konkreta genomförandet av principen om likabehandling och särskilt fastställa olika möjligheter till undantag från denna princip genom en tydligare definition av deras tillämpningsområde.

24 För att den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder ska vara tillämplig på en situation såsom den som är aktuell i det nationella målet, måste denna situation omfattas av det diskrimineringsförbud som uppställs i direktiv 2000/78.

25 EU-domstolen har redan slagit fast att genom att 2a § stycke 3 i lagen om privatanställda tjänstemän generellt utesluter en hel kategori av arbetstagare från avgångsvederlag inverkar bestämmelsen på de villkor som gäller för uppsägning av dessa arbetstagare i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 (dom Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 21). De aktuella nationella bestämmelserna omfattas således av unionsrättens tillämpningsområde och följaktligen av den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder.

26 Under dessa omständigheter – och med hänsyn till att EU-domstolen redan slagit fast att artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som avses i förevarande begäran om förhandsavgörande, enligt vilken de arbetstagare som uppfyller villkoren för att erhålla ålderspension som deras arbetsgivare betalar ut med stöd av en pensionsförsäkring som de anslutits till innan de fyllt 50 år, enbart av detta skäl, inte kan erhålla avgångsvederlag, vilket är avsett att främja övergång till annan sysselsättning för arbetstagare som varit anställda i mer än tolv år i företaget (dom Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 49) – finner EU-domstolen att samma sak ska anses gälla beträffande den grundläggande likabehandlingsprincipen som den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder endast utgör ett särskilt uttryck för.

27 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den första frågan besvaras på följande sätt. Den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom denna kommer till uttryck i direktiv 2000/78, ska tolkas så, att den även i en tvist mellan enskilda utgör hinder för en nationell ordning

såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken arbetstagare inte är berättigade till avgångsvederlag om de har rätt till tjänstepension från arbetsgivaren enligt ett pensionssystem som de har anslutit sig till innan de uppnått 50 års ålder, oberoende av om arbetstagarna väljer att stanna kvar på arbetsmarknaden eller att gå i pension.

Den andra frågan

28 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida unionsrätten ska tolkas så, att den tillåter att en nationell domstol som prövar en tvist mellan enskilda – när det slagits fast att den aktuella nationella bestämmelsen strider mot den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder – gör en avvägning mellan, å ena sidan, denna princip och, å andra sidan, rättssäkerhetsprincipen och principen om skydd för berättigade förväntningar och drar slutsatsen att de sistnämnda principerna ska ges företräde framför den förstnämnda principen. I detta sammanhang önskar den hänskjutande domstolen även få klarlagt om den vid denna avvägning får eller ska beakta att medlemsstaterna är skyldiga att ersätta skador som förorsakas enskilda på grund av ett felaktigt införlivande av ett direktiv, såsom direktiv 2000/78.

29 EU-domstolen erinrar inledningsvis om sin fasta praxis beträffande den nationella domstolens roll när den ska avgöra en tvist mellan enskilda i vilken det framgår att den ifrågavarande nationella lagstiftningen strider mot unionsrätten. EU-domstolen har slagit fast att det i ett sådant fall åligger de nationella domstolarna att säkerställa det rättsliga skydd för enskilda som följer av unionsbestämmelserna och garantera att dessa bestämmelser ges full verkan (se, för ett motsvarande synsätt, dom Pfeiffer m.fl., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punkt 111, och dom Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 45).

30 Vad beträffar tvister mellan enskilda är det förvisso riktigt att EU-domstolen i sin fasta praxis har fastslagit att ett direktiv inte i sig kan medföra skyldigheter för en enskild och således inte som sådant kan åberopas gentemot denne (se, bland annat, dom Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, punkt 48; dom Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, punkt 20, och dom Pfeiffer m.fl., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punkt 108). EU-domstolen har emellertid vid upprepade tillfällen även slagit fast att medlemsstaternas skyldighet enligt ett direktiv att uppnå det resultat som föreskrivs i direktivet och deras förpliktelse att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, åligger alla myndigheter i medlemsstaterna, även domstolarna inom ramen för deras behörighet (se, för ett motsvarande synsätt, bland annat dom von Colson och Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punkt 26, och dom Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 47).

31 Härav följer att de nationella domstolarna vid tillämpningen och tolkningen av nationell rätt är skyldiga att beakta samtliga nationella bestämmelser och tillämpa de tolkningsmetoder som medges enligt nationell rätt för att, i den utsträckning det är möjligt, tolka nationell rätt mot bakgrund av det aktuella direktivets lydelse och syfte så att det resultat som fastställs i direktivet uppnås och, därmed, agera i överensstämmelse med artikel 288 tredje stycket FEUF (se, bland annat, dom Pfeiffer m.fl., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punkterna 113 och 114, och dom Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 48).

32 EU-domstolen har förvisso slagit fast att principen om konform tolkning av nationell rätt har vissa begränsningar. Den nationella domstolens skyldighet att beakta unionsrätten vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas av allmänna rättsprinciper och kan inte tjäna som grund för att nationell rätt tolkas *contra legem* (se dom Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 100; dom Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 25, och dom Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 39).

33 EU-domstolen betonar i detta sammanhang att kravet på konform tolkning innefattar en skyldighet för de nationella domstolarna att, i förekommande fall, ändra fast rättspraxis om denna grundas på en tolkning av nationell rätt som är oförenlig med ett direktivs syfte (se, för ett liknande resonemang, dom Centrosteel, C-456/98, EU:C:2000:402, punkt 17).

34 Den hänskjutande domstolen kan i det nationella målet således inte anse sig sakna möjlighet att tolka den aktuella nationella bestämmelsen i överensstämmelse med unionsrätten enbart av den anledningen att nämnda domstol vid upprepade tillfällen tolkat denna bestämmelse på ett sätt som strider mot unionsrätten.

35 Med hänsyn till dessa preciseringar finns det anledning att tillägga följande. Även om det antas att en nationell domstol – som har att pröva en tvist som aktualiserar den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom denna kommit till uttryck i direktiv 2000/78 – verkligen inte har möjlighet att tolka nationell rätt på ett sätt som är förenligt med direktivet, ankommer det emellertid på den nationella domstolen att inom ramen för sin behörighet säkerställa det rättsliga skydd som enskilda tillerkänns enligt unionsrätten och säkerställa att denna får full verkan, genom att vid behov underlåta att tillämpa varje bestämmelse i nationell lagstiftning som strider mot denna princip (dom Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 51).

36 Det följer för övrigt av punkt 47 i dom Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) att principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder ger enskilda en subjektiv rättighet som kan åberopas som sådan och som innebär en skyldighet för nationella domstolar att, även i tvister mellan enskilda, underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som strider mot denna princip.

37 I förevarande fall ankommer det följaktligen på den hänskjutande domstolen att, för det fall den anser sig sakna möjlighet att garantera en konform tolkning av den aktuella nationella bestämmelsen, underlåta att tillämpa den.

38 Vad gäller frågan om vilka skyldigheter som följer av principen om skydd för berättigade förväntningar för en nationell domstol som har att pröva en tvist mellan enskilda, gör EU-domstolen följande bedömning. En nationell domstol kan inte stödja sig på nämnda princip för att fortsätta att tillämpa en nationell rättsregel som strider mot den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom denna kommit till uttryck i direktiv 2000/78.

39 Om principen om skydd för berättigade förväntningar tillämpades på så sätt som den hänskjutande domstolen angett, skulle det i praktiken innebära en begränsning i tiden av verkningarna av EU-domstolens tolkning, eftersom nämnda tolkning härigenom inte skulle vara tillämplig i det nationella målet.

40 Av fast rättspraxis framgår emellertid att den tolkning av unionsrätten som EU-domstolen gör, vid utövandet av sin behörighet enligt artikel 267 FEUF, innebär att unionsrättens innebörd och tillämpningsområde klargörs och förtydligas i erforderlig utsträckning, såsom den ska eller borde ha tolkats och tillämpats från och med sitt ikraftträdande. Såvida det inte föreligger exceptionella omständigheter, vilket dock inte har hävdats i förevarande fall, ska den på detta sätt tolkade unionsrätten följaktligen tillämpas av den nationella domstolen även på rättsförhållanden som har uppstått och etablerats före den dom som meddelas avseende begäran om tolkning, om villkoren för att föra talan angående tillämpningen av unionsrätten vid behöriga domstolar är uppfyllda (se, bland annat, dom Gmina Wrocław, C-276/14, EU:C:2015:635, punkterna 44 och 45 och där angiven rättspraxis).

41 Skydd för berättigade förväntningar kan under alla förhållanden inte åberopas för att neka en enskild, som väckt den talan som föranlett EU-domstolen att tolka unionsrätten så att den utgör hinder för den aktuella nationella bestämmelsen, att komma i åtnjutande av nämnda tolkning (se, för ett liknande resonemang, dom Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punkt 75, och dom Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punkterna 44 och 45).

42 Vad gäller den hänskjutande domstolens fråga vilken nämns i punkt 19 ovan gör EU-domstolen följande bedömning. Möjligheten för enskilda som åtnjuter en subjektiv rättighet enligt unionsrätten – såsom i förevarande fall den anställde – att begära skadestånd när deras rättigheter kränkts på grund av att en medlemsstat åsidosatt unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom Francovich m.fl., C-6/90 och C-9/90, EU:C:1991:428, punkt 33, samt dom Brasserie du pêcheur och Factortame, C-46/93 och C-48/93, EU:C:1996:79, punkt 20), påverkar inte den hänskjutande domstolens skyldighet att ge företräde åt en tolkning av nationell rätt som är förenlig med direktiv 2000/78 eller – för det fall en sådan tolkning inte är möjlig – att underlåta att tillämpa den nationella bestämmelse som strider mot den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder såsom denna kommer till uttryck i direktivet, och den får inte heller leda till att den hänskjutande domstolen, i den tvist som är föremål för dess prövning, ger företräde åt skyddet för förväntningar hos den enskilde, i förevarande fall arbetsgivaren, som följt nationell rätt.

43 Mot denna bakgrund ska den andra frågan besvaras på följande sätt. Unionsrätten ska tolkas så, att det ankommer på en nationell domstol, som prövar en tvist mellan enskilda som omfattas av tillämpningområdet för direktiv 2000/78, att vid tillämpningen av bestämmelserna i nationell rätt tolka dem på ett sådant sätt att de kan tillämpas i överensstämmelse med detta direktiv, eller – för det fall en sådan tolkning inte är möjlig – att vid behov underlåta att tillämpa de bestämmelser i nationell rätt som strider mot den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder. Nämnda skyldighet påverkas varken av rättssäkerhetsprincipen, principen om skydd för berättigade förväntningar eller av möjligheten för en enskild som anser sig ha lidit skada på grund av att en nationell bestämmelse tillämpats som strider mot unionsrätten att begära skadestånd från den berörda medlemsstaten för åsidosättande av unionsrätten.

Rättegångskostnader

44 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

1) **Den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom denna kommer till uttryck i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, ska tolkas så, att den även i en tvist mellan enskilda utgör hinder för en nationell ordning såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken arbetstagare inte är berättigade till avgångsvederlag om de har rätt till tjänstepension från arbetsgivaren enligt ett pensionssystem som de har anslutit sig till innan de uppnått 50 års ålder, oberoende av om arbetstagarna väljer att stanna kvar på arbetsmarknaden eller att gå i pension.**

2) **Unionsrätten ska tolkas så, att det ankommer på en nationell domstol, som prövar en tvist mellan enskilda som omfattas av tillämpningområdet för direktiv 2000/78, att vid tillämpningen av bestämmelserna i nationell rätt tolka dem på ett sådant sätt att de kan tillämpas i överensstämmelse med detta direktiv, eller – för det fall en sådan tolkning inte är möjlig – att vid behov underlåta att tillämpa de bestämmelser i nationell rätt som strider mot**

den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder. Nämnda skyldighet påverkas varken av rättssäkerhetsprincipen, principen om skydd för berättigade förväntningar eller av möjligheten för en enskild som anser sig ha lidit skada på grund av att en nationell bestämmelse tillämpats som strider mot unionsrätten att begära skadestånd från den berörda medlemsstaten för åsidosättande av unionsrätten.

Underskrifter