



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

19 април 2016 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Харта на основните права на Европейския съюз — Директива 2000/78/ЕО — Принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст — Национална правна уредба, противоречаща на дадена директива — Възможност за частноправен субект лице да ангажира отговорността на държавата за нарушение на правото на Съюза — Правен спор между частноправни субекти — Установяване на равновесие между различните права и принципи — Принципи на правна сигурност и на защита на оправданите правни очаквания — Роля на националния съд“

По дело C-441/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание на член 267 ДФЕС от Højesteret (Върховен съд, Дания) с акт от 22 септември 2014 г. г., постъпил в Съда на 24 септември 2014 г., в рамките на производство по дело

Dansk Industri (DI), от името на Ajos A/S

срещу

Наследници на Karsten Eigil Rasmussen

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: К. Lenaerts, председател, А. Tizzano, заместник-председател, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, Ал. Арабаджиев и F. Biltgen (докладчик), председатели на състави, J. Malenovský, E. Levits, J.-C. Bonichot, M. Berger, E. Jarašiūnas и C. Vajda, съдии,

генерален адвокат: г-н Y. Bot,

секретар: С. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 7 юли 2015 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Dansk Industri (DI), от името на Ajos A/S, от M. Eisensee, advokat,
- за наследниците на Karsten Eigil Rasmussen, от A. Andersen, advokat,
- за датското правителство, от J. Bering Liisberg и M. Wolff, в качеството на представители,

* Език на производството: датски.

- за германското правителство, от B. Beutler, в качеството на представител,
- за нидерландското правителство, от M. Bulterman и M. Gijzen, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от M. Clausen и D. Martin, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 25 ноември 2015 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване е относно тълкуването, от една страна, на член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а), както и на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7), а от друга страна, на принципа за недопускане на дискриминация, основана на възраст, както и на принципите на правна сигурност и на защита на оправданите правни очаквания.
- 2 Това запитване е отправено в рамките на правен спор между Dansk Industri (DI), от името на Ajos A/S (наричан по-нататък „Ajos“), и правопримениците на г-н Rasmussen по повод на отказа на Ajos да изплати на г-н Rasmussen обезщетение при уволнение.

Правна уредба

Директива 2000/78

- 3 Съгласно член 1 целта на Директива 2000/78 е „да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.
- 4 Член 2 от Директивата гласи:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация[,] въз основа [...] на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа [на някой] от признаците, упоменати в член 1;

[...]“.

5 Член 6 от същата директива гласи:

„1. Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява[т] дискриминация, ако в контекста на национално[то] право те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и, ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

Такава разлика в третирането може по-специално да включва:

- а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;
- б) определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта;

[...]

2. Независимо от член 2 параграф 2, държавите членки могат да регламентират фиксирането на възраст за достъп до [професионални схеми за социална сигурност], право на пенсия или обезщетение за инвалидност, включително определянето в съответствие с тези схеми на различна възраст за работници или служители или групи или категории и използването в контекст на такива схеми на критерий за възраст при статистическите изчисления не представляват дискриминация на основание възраст, като се гарантира, че това не води до дискриминация на основание пол“.

Датското право

- 6 Член 2а от Закона за правоотношенията между работодателите и работниците и служителите (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), в приложимата си към главния спор редакция (наричан по-нататък „Законът за работниците и служителите“), съдържа следните разпоредби във връзка със специалното обезщетение при уволнение:

„1. В случаите на уволнение на работник или служител, който е работил непрекъснато в едно и също предприятие в продължение на 12, 15 или 18 години, при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят изплаща на работника или служителя сума в размер съответно на една, [на] две или [на] три месечни работни заплати.

2. Параграф 1 не се прилага, ако към датата на прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят ще получава пенсия по общата пенсионноосигурителна схема.

3. Не се изплаща обезщетение при уволнение, ако към датата на прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят ще получава пенсия от работодателя и е включен в посочената пенсионноосигурителна схема за осигурителен стаж и възраст преди навършване на 50-годишна възраст.

4. Параграф 3 не се прилага, ако към 1 юли 1996 г. въпросът за намаляването или отпадането на обезщетението при уволнение поради наличието на изплащана от работодателя пенсия е уреден с колективен трудов договор.

5. Параграф 1 се прилага съответно и в случай на незаконно уволнение“.

7 Запитващата юрисдикция уточнява, че Кралство Дания транспонираше Директива 2000/78 със Закон № 253 от 7 април 2004 г. за изменение на Закона за забрана на дискриминацията на пазара на труда (lov № 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) и със Закон № 1417 от 22 декември 2004 г. за изменение на Закона за забрана на дискриминацията на пазара на труда (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.).

8 Член 1, параграф 1 от посочения закон № 253 от 7 април 2004 г. с изменения (наричан по-нататък „Законът срещу дискриминацията“) предвижда:

„По смисъла на настоящия закон дискриминация е всеки акт на пряка или непряка дискриминация, основана на раса, цвят на кожата, религия или убеждения, политически възгледи, сексуална ориентация, възраст, увреждане, националност или принадлежност към определена социална или етническа група“.

9 Член 2, параграф 1 от Закона срещу дискриминацията гласи:

„Забранява се всяка дискриминация от страна на работодателя при наемането на работа, прекратяването, промяната на трудовото правоотношение или повишаването на наетите лица или на кандидатите за работа, или при определяне на условията им на труд и заплащане“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

10 Г-н Rasmussen е уволнен на 25 май 2009 г. от работодателя си, Ajos, когато е на 60-годишна възраст. Няколко дни по-късно г-н Rasmussen подава своята оставката до работодателя си и постига споразумение с него за прекратяване на трудовото правоотношение в края на м. юни 2009 г. Впоследствие той е нает от друго предприятие.

11 Запитващата юрисдикция посочва, че тъй като г-н Rasmussen работил за Ajos от 1 юни 1984 г., той имал по принцип право на обезщетение при уволнение в размер на три месечни работни заплати на основание на член 2а, параграф 1 от Закона за работниците и служителите. Тъй като обаче към датата на своето напускане той бил навършил 60 години и съответно имал право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, дължима от работодателя в съответствие с пенсионноосигурителната схема, към която г-н Rasmussen бил включен преди навършването на 50-годишна възраст, разпоредбата на член 2а, параграф 3 от посочения закон, така както е тълкувана в постоянната национална съдебна практика, не допускала г-н Rasmussen да претендира получаване на въпросното обезщетение, независимо че останал на пазара на труда след прекратяване на трудовото правоотношение с Ajos.

12 През март 2012 г. синдикалната организация Dansk Formands Forening предявява от името на г-н Rasmussen иск срещу Ajos, като претендира на г-н Rasmussen да бъде изплатено предвиденото в член 2а от Закона за работниците и служителите обезщетение при уволнение в размер на три месечни работни заплати. В това отношение синдикалната организация се позовава на решение на Съда от 12 октомври 2010 г., Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 На 14 януари 2014 г. Sø- og Handelsretten (Морски и търговски съд) уважава иска, предявен от името на г-н Rasmussen, представляван понастоящем от неговите наследници, с който се претендира да бъде изплатено въпросното обезщетение при уволнение. Този съд постановява, че от решение Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) става ясно, че член 2а, параграф 3 от Закона за работниците и служителите противоречи на Директива 2000/78, и

приема, че по-ранното национално тълкуване на посочения член 2а, параграф 3 от Закона за работниците и служителите противоречи на установения от правото на Съюза общ принцип за забрана на дискриминацията, основана на възраст.

- 14 Ajos подава въззивна жалба срещу това съдебно решение пред Højesteret (Върховен съд), в която посочва, че ако член 2а, параграф 3 от Закона за работниците и служителите се тълкува в съответствие с решение Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), това тълкуване би било *contra legem*. Ajos твърди също, че прилагането на толкова ясна и недвусмислена норма като член 2а, параграф 3 от посочения закон не може да бъде дерогирано от общия принцип на правото на Съюза за забрана на дискриминацията, основана на възраст, за да не бъдат нарушени принципите на защита на оправданите правни очаквания и на правна сигурност.
- 15 Като припомня обстоятелството, че правният спор в конкретното дело е между частноправни субекти и в рамките на този спор не може да се признае директен ефект на разпоредбите на Директива 2000/78, а евентуалното тълкуване на член 2а, параграф 3 от Закона за работниците и служителите в съответствие с правото на Съюз би противоречало на националната съдебна практика, запитващата юрисдикция иска да установи дали даден работник или служител може да се позове при спор с неговия работодател, частноправен субект, на установения в правото на Съюза общ принцип за забрана на дискриминацията, основана на възраст, в опит да принуди работодателя да му изплати предвиденото в датското законодателство обезщетение при уволнение, независимо че съгласно националното право посоченият работодател е освободен от подобно плащане. По този начин разглежданият случай поставял и въпроса доколко неписан принцип на правото на Съюза допуска възможността работодател, частноправен субект, да се позовава на национална законова разпоредба, противоречаща на посочения принцип.
- 16 Според запитващата юрисдикция за целите на тази проверка е необходимо да се определи дали общият принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, има същото съдържание и същото приложно поле, както и Директива 2000/78, или тази директива предвижда в това отношение по-широкообхватна защита срещу дискриминацията, основана на възраст.
- 17 Ако директивата не следва да предоставя по-широкообхватна защита, отколкото принципът за недопускане на дискриминация, основана на възраст, се поставя също въпросът дали този принцип може, както това следва от решения Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) и Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), да се прилага пряко в отношенията между частноправни субекти и по какъв начин прякото прилагане на въпросния принцип трябва да се претегли спрямо принципа на правна сигурност, както и спрямо свързания с него принцип на защита на оправданите правни очаквания.
- 18 Освен това запитващата юрисдикция иска да установи дали в случай като този, с който е сезирана, правото на Съюза позволява на национална юрисдикция да извърши претегляне между общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, от една страна, и принципа на правна сигурност и на принципа на защита на оправданите правни очаквания, от друга страна, като стигне до извода, че общият принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, следва да отстъпи от принципа на правна сигурност, поради което съгласно националното право работодателят е освобождаван от задължението да заплаща обезщетението при уволнение.
- 19 В това отношение запитващата юрисдикция повдига също и въпроса дали при това претегляне може да бъде взето предвид обстоятелството, че работникът или служителът може евентуално да търси обезщетение от датската държава поради несъвместимостта на датското законодателство с правото на Съюза.

20 При тези обстоятелства Højesteret (Върховен съд) решава да спре производството по делото и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Общият принцип на правото на Съюза за забрана на дискриминацията, основана възраст, допуска ли правна уредба, която подобно на датското законодателство лишава работниците или служителите от правото да получат обезщетение при уволнение, при положение че имат право да получат дължима от работодателя пенсия за осигурителен стаж и възраст по пенсионноосигурителна схема, към която са включени преди навършването на 50-годишна възраст, независимо дали са решили да останат на пазара на труда, или са предпочели да се пенсионират?
- 2) Налице ли е съответствие с правото на Съюза, когато датски съд е сезиран с иск, с който работник или служител претендира от работодател, частноправен субект, да му бъде изплатено обезщетение при уволнение — задължение, от което датското право, както е описано в първия въпрос, освобождава работодателя, като това противоречи на общия принцип на правото на Съюза за забрана на дискриминацията, основана на възраст — и този съд извърши претегляне на посочения принцип и на неговия директен ефект спрямо принципа на правна сигурност и свързания с него принцип за защита на оправданите правни очаквания и въз основа на това същият съд стигне до извода, че принципът за забрана на дискриминацията, основана на възраст, следва да отстъпи пред принципа на правна сигурност, в резултат на което националното право освобождава работодателя от задължението да изплати обезщетението при уволнение? За да се установи дали може да се извърши подобно претегляне на принципите, се поставя също така въпросът дали е необходимо да се вземе предвид фактът, че работникът или служителят може в зависимост от обстоятелствата да иска обезщетение от датската държава поради несъвместимостта на датското законодателство с правото на Съюза.“

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

- 21 С първия въпрос запитващата юрисдикция, сезирана със спор между частноправни субекти, иска по същество да установи дали общият принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба като разглежданата в производството по главното дело, с която даден работник или служител се лишава от правото му да получи обезщетение при уволнение, ако той може да претендира изплащането на дължима от работодателя пенсия за осигурителен стаж и възраст по пенсионноосигурителна схема, към която е включен този работник или служител преди навършването на 50-годишна възраст, независимо от обстоятелството дали той е избрал да остане на пазара на труда, или е предпочел да се пенсионира.
- 22 За да се отговори на този въпрос, следва, на първо място, да се припомни, че както следва от съображения 1 и 4 Директива 2000/78, източник на общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, конкретизиран с посочената директива, са различните международни инструменти и общите конституционни традиции на държавите членки (вж. решения Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, т. 74 и Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, т. 20 и 21). От практиката на Съда следва също, че посоченият принцип, утвърден понастоящем в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз, трябва да се счита за общ принцип на правото на Съюза (вж. решения Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, т. 75 и Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, т. 21).

- 23 На следващо място, трябва да се уточни, че тъй като самата Директива 2000/78 не утвърждава общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, а единствено конкретизира този принцип в областта на заетостта и полагането на труд, обхватът на защитата, предоставяна с тази директива, не надхвърля защитата, предоставяна с този принцип. С приемането на тази директива законодателят на Европейския съюз е възнамерявал да установи по-ясна рамка, с която да улесни практическото прилагане на принципа за равно третиране, и по-специално да определи различните възможности за дерогация на посочения принцип, очертавайки неговите граници посредством по-ясно дефиниране на неговото приложно поле.
- 24 Накрая, следва да се добави, че за да може общият принцип за недопускане на дискриминация да се приложи към ситуация като тази в главното производство, освен това е необходимо тази ситуация да попадне в приложното поле на установената с Директива 2000/78 забрана за дискриминация.
- 25 В това отношение е достатъчно да се припомни, че както Съдът вече е постановил, като изключва по общ начин правото на специално обезщетение при уволнение за цяла категория работници, член 2а, параграф 3 от Закона за работниците и служителите засяга условията за уволнението на тези работници по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 (решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, т. 21). От това следва, че разглежданата в главното производство национална правна уредба попада в приложното поле на правото на Съюза, поради което и в приложното поле на общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст.
- 26 При тези условия и с оглед на обстоятелството, че Съдът вече е постановил, че член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата в настоящото преюдициално запитване, съгласно която работниците с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, изплащана от работодателя по пенсионноосигурителна схема, към която са включени преди навършването на 50-годишна възраст, само поради този факт нямат право на специално обезщетение при уволнение, предназначено да улесни професионалната реинтеграция на работниците с над 12-годишен стаж в предприятието (решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, т. 49), същото правило е в сила и по отношение на основополагащия принцип за равно третиране, конкретно проявление на който е общият принцип за недопускане на дискриминация.
- 27 С оглед на изложените съображения на първия въпрос трябва да се отговори, че общият принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, конкретизиран в Директива 2000/78, следва да се тълкува в смисъл, че и в правни спорове между частноправни субекти не допуска национална правна уредба, с която даден работник или служител се лишава от правото му да получи обезщетение при уволнение, ако той може да претендира изплащането на дължима от работодателя пенсия за осигурителен стаж и възраст по пенсионноосигурителна схема, към която е включен този работник или служител преди навършването на 50-годишна възраст, независимо от обстоятелството дали той е избрал да остане на пазара на труда, или е предпочел да се пенсионира.

По втория въпрос

- 28 С втория въпрос запитващата юрисдикция иска да установи по същество дали правото на Съюза следва да бъде тълкувано в смисъл, че то допуска възможността, когато национална юрисдикция, сезирана със спор между частноправни субекти, установи, че релевантната национална разпоредба е ограничена от общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, тази юрисдикция може да претегли посочения принцип спрямо принципите на правна сигурност и на защитата на оправданите правни очаквания и да заключи,

че следва да се отдаде предимство на последните два принципа пред първия. В този контекст запитващата юрисдикция поставя също така въпроса дали при това претегляне тя може или трябва да вземе предвид обстоятелството, че държавите членки имат задължение да поправят вредите, причинени на частноправните субекти вследствие на неправилното транспониране на директива като Директива 2000/78.

- 29 Във връзка с това, на първа място, следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика, когато трябва да разрешат спор между частноправни субекти, в който разглежданата национална правна уредба, изглежда, е в противоречие с правото на Съюза, националните юрисдикции са длъжни да осигурят съдебната защита, която произтича за правните субекти от разпоредбите на правото на Съюза, и да гарантират пълното им действие (вж. в този смисъл решения Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 111 и Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, т. 45).
- 30 Макар и да е вярно, че когато става въпрос за спор между частноправни субекти, Съдът е установил постоянна практика, съгласно която дадена директива не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект и следователно позоваването на самата директива не е възможно в спор с частноправен субект (вж. по-специално решения Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, т. 48, Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, т. 20 и Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 108), Съдът също така многократно е постановявал, че произтичащото от дадена директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им да предприемат всички необходими мерки, общи или специални, за да осигурят изпълнението на това задължение, тежи върху всички органи на държавите членки, включително върху съдебните органи в рамките на тяхната компетентност (вж. в този смисъл по-специално решения Von Colson и Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, т. 26 и Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, т. 47).
- 31 От това следва, че когато прилагат националното право, националните юрисдикции, от които се изисква да го тълкуват, са длъжни да вземат предвид разпоредбите на това право и да приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да могат, доколкото е възможно, да го тълкуват в светлината на текста и целите на разглежданата директива, за да постигнат предвидения от нея резултат и да съобразят по този начин член 288, трета алинея ДФЕС (вж. по-специално решения Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 113 и 114 и Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, т. 48).
- 32 Безспорно Съдът е постановил, че този принцип на тълкуване в съответствие с националното право има определени ограничения. Така задължението на националния съд да се позове на правото на Съюза, когато той тълкува или прилага релевантните норми на вътрешното право, е ограничено от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване *contra legem* на националното право (вж. решения Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 100; Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 25 и Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, т. 39).
- 33 В този контекст е важно да се уточни, че изискването за съответстващо тълкуване включва и задължението за националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с целите на директивата (вж. в този смисъл решение Centrosteeel, C-456/98, EU:C:2000:402, т. 17).
- 34 Следователно в производството по главното дело запитващата юрисдикция не би имала основание да приеме, че е изправена пред невъзможност да тълкува разглежданата национална разпоредба в съответствие с правото на Съюза единствено поради факта че тази юрисдикция тълкува константно посочената разпоредба в несъвместим с това право смисъл.

- 35 След като бяха направени тези уточнения, следва да се добави също така, че дори и да се предположи, че сезирана със спор, в който се повдига въпросът за общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, конкретизиран с Директива 2000/78, за националната юрисдикция се окаже невъзможно да пристъпи към тълкуване на националното право в съответствие с тази директива, същата юрисдикция е длъжна да осигури съдебната защита, която произтича за правните субекти от разпоредбите на правото на Съюза, и да гарантира пълното им действие, като при необходимост не прилага всяка противоречаща на този принцип разпоредба от националната правна уредба (решение *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, т. 51).
- 36 Освен това от точка 47 от решение *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2) следва, че принципът за недопускане на дискриминация, основана на възраст, предоставя на частноправните субекти субективно право, на което може да има позоваване като такова, и това задължава националните юрисдикции и в спорове между частноправни субекти да отклонят прилагането на тези национални разпоредби, които не съответстват на посочения принцип.
- 37 Следователно в посочения случай запитващата юрисдикция е длъжна, когато смята, че се оказва невъзможно да осигури съответстващото тълкуване на разглежданата национална разпоредба, да не прилага тази разпоредба.
- 38 На второ място, що се отнася до въпроса какви са задълженията, произтичащи от принципа на защита на оправданите правни очаквания за дадена национална юрисдикция, сезирана със спор между частноправни субекти, следва да се подчертае, че националната юрисдикция не би могла да се позовава на посочения принцип, за да продължи да прилага норма от националното право, която противоречи на общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, конкретизиран в Директива 2000/78.
- 39 Въсъщност, ако принципът за защита на оправданите правни очаквания бъде приложен по начина, по който възнамерява да го приложи запитващата юрисдикция, в действителност би се стигнало до ограничаване на действието във времето на възприетото от Съда тълкуване, тъй като по този начин това тълкуване не би могло да се приложи в главното производство.
- 40 В съответствие с постоянната съдебна практика обаче тълкуването, което Съдът дава на правото на Съюза при упражняване на възложената му от член 267 ДФЕС компетентност, изяснява и уточнява, когато е необходимо, значението и приложното поле на това право, както то трябва или е трябвало да се разбира и прилага от датата на влизането му в сила. От това следва, че освен когато са налице наистина изключителни обстоятелства, съществуването на каквито не се твърди в настоящото дело, така тълкувано, правото на Съюза трябва да се прилага от съда и към правоотношения, възникнали и установени преди решението по искането за тълкуване, ако освен това са налице условията, които позволяват пред компетентните юрисдикции да се отнесе спор по прилагането на това право (вж. по-специално решение *Gmina Wrocław*, C-276/14, EU:C:2015:635, т. 44 и 45 и цитираната съдебна практика).
- 41 В допълнение в никакъв случай не би могло със защитата на оправданите правни очаквания да се обосновава отказът на частноправния субект, в резултат на чиито действия е образувано съдебното производство, във връзка с което Съдът тълкува правото на Съюза в смисъл, че то не допуска разглежданата национална разпоредба да се ползва от предимствата на това тълкуване (вж. в този смисъл решения *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56, т. 75 и *Barber*, C-262/88, EU:C:1990:209, т. 44 и 45).
- 42 Що се отнася до посочения в точка 19 от настоящото решение въпрос на запитващата юрисдикция, следва да се подчертае, че тъй като частноправните субекти, ползващи се от произтичащо от правото на Съюза субективно право, с каквото се ползва работникът или служителят в настоящия случай, имат възможност да потърсят обезщетение, когато са

засегнати правата им вследствие на нарушение на правото на Съюза, за което е отговорна дадена държава членка (вж. в този случай решения *Francovich* и др., C-6/90 и C-9/90, EU:C:1991:428, т. 33 и *Brasserie du pêcheur* и *Factortame*, C-46/93 и C-48/93, EU:C:1996:79, т. 20), не би могло нито да се поставя под въпрос задължението на запитващата юрисдикция да предпочете тълкуването на националното право, което е в съответствие с Директива 2000/78, или, ако такова тълкуване се окаже невъзможно, да не приложи националната норма, противоречаща на общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, конкретизиран с посочената директива, нито следва това да даде основание на тази юрисдикция да отдаде предимство в спора, с който е сезирана, на защитата на оправданите правни очаквания на частноправния субект — в конкретния случай работодателя — което да е в съответствие с националното право.

- 43 С оглед на всичко изложено на втория въпрос трябва да се отговори, че правото на Съюза следва да бъде тълкувано в смисъл, че националната юрисдикция, сезирана по спор между частноправни субекти, който попада в приложното поле на Директива 2000/78, е длъжна, когато прилага разпоредбите на националното си право, да ги тълкува по такъв начин, че да могат да се приложат в съответствие с тази директива или, ако подобно съответстващо тълкуване е невъзможно, при необходимост да не приложи всяка разпоредба от това национално право, противоречаща на общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст. Нито принципите на правна сигурност и на защита на оправданите правни очаквания, нито възможността на частноправния субект, който счита, че е засегнат от прилагането на дадена национална разпоредба, противоречаща на правото на Съюза, да ангажира отговорността на съответната държава членка за нарушаване на правото на Съюза, могат да поставят под въпрос това задължение.

По съдебните разноски

- 44 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

- 1) **Общият принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, конкретизиран с Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, следва да се тълкува в смисъл, че и в правни спорове между частноправни субекти той не допуска национална правна уредба, с която даден работник или служител се лишава от правото му да получи обезщетение при уволнение, ако той може да претендира изплащането на дължима от работодателя пенсия за осигурителен стаж и възраст по пенсионноосигурителна схема, към която е включен този работник или служител преди навършването на 50-годишна възраст, независимо от това дали той е избрал да остане на пазара на труда, или е предпочел да се пенсионира.**
- 2) **Правото на Съюза следва да се тълкува в смисъл, че националната юрисдикция, сезирана по спор между частноправни субекти, който попада в приложното поле на Директива 2000/78, е длъжна, когато прилага разпоредбите на националното си право, да ги тълкува по такъв начин, че да могат да се приложат в съответствие с тази директива или, ако подобно съответстващо тълкуване е невъзможно, при необходимост да не приложи всяка разпоредба от това национално право, противоречаща на общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст. Нито принципите на**

правна сигурност и на защита на оправданите правни очаквания, нито възможността на частноправния субект, който счита, че е засегнат от прилагането на дадена национална разпоредба, противоречаща на правото на Съюза, да ангажира отговорността на съответната държава членка за нарушаване на правото на Съюза, могат да поставят под въпрос това задължение.

Подписи