

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

13. září 2011 *

Ve věci C-447/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Německo) ze dne 17. června 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 18. listopadu 2009, v řízení

Reinhard Prigge,

Michael Fromm,

Volker Lambach

proti

Deutsche Lufthansa AG,

* Jednací jazyk: němčina.

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schiemann, D. Šváby, předsedové senátů, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász, P. Lindh (zpravodajka), M. Berger, A. Prechal a E. Jarašiūnas, soudci,

generální advokát: P. Cruz Villalón,
vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 8. března 2011,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za R. Priggeho, M. Fromma a V. Lambacha E. Helmigem a J. Rodríguezem Nietou, Rechtsanwälte,

- za Deutsche Lufthansa AG K. Streichardt a C. Kremser-Wolf, Rechtsanwältinnen,

- za německou vládu J. Möllerem a C. Blaschkem, jako zmocněnci,

- za Irsko D. O'Haganem, jako zmocněncem, ve spolupráci s D. Keanem, SC,

- za Evropskou komisi J. Enegrenem a V. Kreuzschitzem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 19. května 2011,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 odst. 5, č. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi R. Priggem, M. Frommem a V. Lambachem na jedné straně a jejich zaměstnavatelem, společností Deutsche Lufthansa AG (dále jen „Deutsche Lufthansa“), na straně druhé ohledně automatického skončení jejich pracovních smluv při dosažení věku 60 let na základě ustanovení kolektivní smlouvy.

Právní rámec

Unijní právní úprava

- 3 Podle článku 1 je účelem směrnice 2000/78 stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.

- 4 Dvacátý třetí, dvacátý pátý a třicátý šestý bod odůvodnění směrnice uvádějí:

„(23) Za velmi omezených okolností může být rozdíl v zacházení odůvodněný v případech, kdy vlastnost týkající se náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace představuje oprávněný a rozhodující [podstatný a určující] požadavek povolání, kdy cíl je legitimní a požadavek přiměřený. [...]

[...]

(25) Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti [z roku 2000, schválených Evropskou radou na zasedání v Helsinkách ve dnech 10. a 11. prosince 1999,] a podporování různosti pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž

důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.

[...]

(36) Členské státy mohou svěřit sociálním partnerům na jejich společnou žádost provedení této směrnice, pokud jde o ustanovení kolektivních smluv, za předpokladu, že přijmou nezbytná opatření, aby zaručily v jakémkoli okamžiku výsledky požadované touto směrnicí.“

5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Pojem diskriminace“, upřesňuje:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

[...]

5. Tato směrnice se nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí.“
- 6 V článku 3 téže směrnice, nadepsaném „Oblast působnosti“, odst. 1 písm. c) upřesňuje, že tato směrnice se vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde mimo jiné o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění.
- 7 Článek 4 směrnice 2000/78, nadepsaný „Profesní požadavky“, v odstavci 1 stanoví:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 1 a 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“

- 8 Článek 6 této směrnice, nadepsaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“, v odstavci 1 uvádí:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.“

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;
- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;
- c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.“

9 Článek 16 uvedené směrnice stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

[...]

- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv [...], která odporují zásadě rovného zacházení“

10 Článek 18 směrnice 2000/78 upřesňuje:

„Členské státy [...] mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost, pokud jde o ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách. V těchto případech členské státy zajistí, aby nejpozději do 2. prosince 2003 sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou, přičemž členské státy jsou povinny přijmout všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky požadované touto směrnicí. [...]

Za účelem přihlédnutí ke zvláštním podmínkám může být členským státům, je-li to nezbytné, poskytnuta dodatečná tříletá lhůta od 2. prosince 2003, to je celkem 6 let, k provedení ustanovení této směrnice o diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení. V tom případě neprodleně uvědomí Komisi. Každý členský stát, který se rozhodne tuto dodatečnou lhůtu využít, každoročně podává Komisi zprávu o opatřeních přijatých k řešení této diskriminace na základě věku a zdravotního postižení a o dosaženém pokroku v provádění směrnice. Komise podává každoročně zprávu Radě.

[...]“

- 11 Spolková republika Německo využila této možnosti, takže k provedení ustanovení směrnice o diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení mělo v tomto členském státě dojít nejpozději 2. prosince 2006.

Právní úprava povolání pilota

Mezinárodní právní úprava

- 12 Mezinárodní právní úpravu pro soukromé piloty, piloty z povolání nebo piloty aerolinií vypracovává mezinárodní instituce, Joint Aviation Authorities, na jejíž činnosti se Spolková republika Německo podílí. Jeden z předpisů, Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1 (dále jen „JAR-FCL 1“), byl přijat dne 15. dubna 2003.
- 13 JAR-FCL 1 byl zveřejněn spolkovým ministerstvem dopravy, výstavby a bytové politiky v *Bundesanzeiger* č. 80a ze dne 29. dubna 2003.
- 14 Bod 1.060 JAR-FCL 1 upřesňuje:

„Omezení týkající se držitelů licence starších 60 let:

a) od 60 do 64 let:

držitel pilotní licence starší 60 let již nemůže vykonávat funkci pilota v obchodní letecké dopravě, s výjimkou případu

1) kdy je členem posádky složené z více pilotů

2) a ostatní piloti dosud nedosáhli věku 60 let.

b) 65 let:

držitel pilotní licence starší 65 let již nemůže vykonávat funkci pilota v obchodní letecké dopravě.“

Vnitrostátní právní úprava

- 15 Ustanovení § 20 odst. 2 nařízení o povolování letecké dopravy (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung), ve znění nařízení o změně předpisů v oblasti letecké dopravy upravujících posádky (Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen), ze dne 10. února 2003 (BGBl. 2003 I, s.182), stanoví:

„Odborné předpoklady a zkoušky pro získání licence, její rozsah včetně oprávnění, doby platnosti, prodloužení a obnovení, jakož i další podmínky vývoje práv spojených s licencí nebo oprávněním, se řídí nařízením o letovém personálu [(Verordnung über Luftfahrtpersonal)] [...]“

- 16 Ustanovení § 4 prvního nařízení, kterým se provádí nařízení o letovém personálu (Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal), ze dne 15. dubna 2003 (*Bundesanzeiger* č. 82b, ze dne 3. května 2003), stanoví:

„Držitel licence pilota z povolání nebo pilota aerolinií vydané ve Spolkové republice Německo nebo držitel licence vydané podle § 46 odst. 5 nařízení o letovém personálu může po dosažení věku 60 let a do dosažení věku 65 let vykonávat práva vyplývající

z jeho licence též v letadlech, jejichž posádku tvoří alespoň jeden pilot, určených pro komerční přepravu cestujících, poštovních zásilek nebo nákladu, s omezením na území Spolkové republiky Německo.

Po dosažení věku 65 let již držitel pilotní licence nesmí pilotovat letadlo pro komerční přepravu cestujících, poštovních zásilek nebo nákladu.“

Kolektivní smlouva č. 5a

- ¹⁷ Pracovněprávní vztahy mezi účastníky původního řízení se řídí rámcovou kolektivní smlouvou č. 5a o palubním personálu Deutsche Lufthansa, ve znění platném od 14. ledna 2005 (dále jen „kolektivní smlouva č. 5a“).

- ¹⁸ Článek 19 odst. 1 kolektivní smlouvy 5a zní takto:

„Pracovní poměr končí – aniž je nutné vypovědět smlouvu – uplynutím měsíce, v němž je dosaženo 60 let. [...]“

Vnitrostátní právní úprava týkající se práce a rovného zacházení

- 19 Ustanovení § 14 zákona o práci na částečný pracovní úvazek a smlouvách na dobu určitou, kterým se mění a ruší ustanovení pracovního práva (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen), ze dne 21. prosince 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966, dále jen „TzBfG“), stanoví:

„(1) Uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou je přípustné, pokud je k tomu dán objektivní důvod [...]“

- 20 Obecný zákon o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. 2006 I. s. 1897, dále jen „AGG“), provedl směrnicí 2000/78.

- 21 Ustanovení § 1 až 3, § 7, § 8 a § 10 AGG stanoví:

„§ 1 – Cíl zákona

Cílem tohoto zákona je zabránit jakémukoli znevýhodňování založenému na rase nebo etnickém původu, pohlaví, náboženství nebo víře, zdravotním postižení, věku nebo sexuální identitě, nebo takové znevýhodňování odstranit.

§ 2 – Oblast působnosti

- (1) Diskriminace na základě některého z důvodů uvedených v § 1 je v souladu s tímto zákonem zakázána, pokud jde o

[...]

2. podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek odměňování a propouštění, zejména ty, které jsou uvedeny v kolektivních a individuálních pracovních smlouvách, a opatření přijatá v průběhu pracovního poměru a při jeho skončení, jakož i v případě profesního postupu.

[...]

§ 3 – Definice

- (1) K přímé diskriminaci dojde tehdy, jestliže je s jednou osobou zacházeno méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě jednoho z důvodů uvedených v § 1 [...]

[...]

§ 7 – Zákaz diskriminace

(1) Zaměstnanci nemohou být diskriminováni na základě jednoho z důvodů uvedených v § 1 [...]

(2) Ustanovení dohod, která porušují zákaz diskriminace ve smyslu § 1, jsou neplatná.

[...]

§ 8 – Povolení rozdílného zacházení z důvodu profesních požadavků

(1) Rozdílné zacházení na základě jednoho z důvodů uvedených v § 1 je přípustné, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tato charakteristika představuje podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.

[...]

§ 10 – Povolení rozdílného zacházení na základě věku

- (1) Bez ohledu na § 8 je rovněž povoleno rozdílné zacházení na základě věku, pokud je objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem. Prostředky k dosažení tohoto cíle musejí být přiměřené a nezbytné. Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména

[...]“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- ²² Reinhard Prigge, Michael Fromm a Volker Lambach byli po řadu let zaměstnáni u společnosti Deutsche Lufthansa jako piloti a poté jako kapitáni letadel.
- ²³ Jejich pracovní smlouvy skončily v roce 2006 a 2007, kdy dosáhli věku 60 let, a to na základě § 19 odst. 1 kolektivní smlouvy č. 5a.
- ²⁴ Žalobci v původním řízení, kteří měli za to, že jsou oběťmi diskriminace na základě věku, která je v rozporu se směrnicí 2000/78 a s AGG, podali k Arbeitsgericht Frankfurt am Main žalobu, podle níž měl uvedený soud určit, že jejich pracovní poměry u společnosti Deutsche Lufthansa neskončily uplynutím měsíce, v němž dosáhli věku 60 let, a nařídit pokračování jejich pracovních smluv.

- 25 Arbeitsgericht Frankfurt am Main jejich žalobu zamítl a Landesarbeitsgericht Hessen zamítl jejich odvolání. Uvedení žalobci poté podali k Bundesarbeitsgericht opravný prostředek „Revision“.
- 26 Tento soud uvádí, že do vstupu AGG v platnost považoval ustanovení jako je § 19 odst. 1 kolektivní smlouvy č. 5a za platná. Vzhledem k tomu, že § 14 odst. 1 TzBfG umožňuje omezit dobu trvání pracovní smlouvy, je-li k tomu objektivní důvod, měl za to, že věková hranice stanovená kolektivní smlouvou může být rovněž odůvodněna objektivním důvodem ve smyslu uvedeného § 14 odst. 1.
- 27 Bundesarbeitsgericht má za to, že na základě zásady autonomie sociálních partnerů a svobody, kterou mají při výkonu své normativní pravomoci, mohou sociální partneři přijmout ustanovení omezující dobu trvání pracovních smluv stanovením věkové hranice. Nicméně tato normativní pravomoc je sdílena se státem a ten stanovil, že omezení doby trvání pracovních smluv musí být odůvodněno objektivním důvodem. Sociální partneři však při vymezení tohoto objektivního důvodu disponují prostorem pro uvážení. Z těchto zásad vyplývá, že stanovení věkové hranice pro piloty společnosti Deutsche Lufthansa na 60 let spadá do pravomoci sociálních partnerů.
- 28 Předkládající soud má za to, že s výjimkou případu, kdy je věková hranice založena na možnosti zaměstnance získat starobní důchod, je omezení doby trvání pracovní smlouvy na základě věku zaměstnance odůvodněno, pouze pokud z důvodu činnosti, kterou tento zaměstnanec vykonává, znamená překročení určitého věku riziko. Tato podmínka je v případě pilotů splněna. Věková hranice u pilotů zaručuje nejen správný výkon činnosti, ale rovněž ochranu života a zdraví posádky, cestujících a osob žijících v oblastech, nad kterými letadlo přelétává. Věk je objektivně spojen se snížením fyzické zdatnosti.

- 29 Skutečnost, že mezinárodní i vnitrostátní právní úprava, jakož i ostatní kolektivní smlouvy zcela nezakazují, ale pouze omezují výkon povolání pilota po dosažení věku 60 let, podporuje myšlenku, že výkon tohoto povolání po dosažení uvedeného věku znamená riziko. Stanovením věkové hranice na 60 let sociální partneři nepřekročili hranice své normativní pravomoci.
- 30 Bundesarbeitsgericht se domnívá, že skutečnost, že ostatní kolektivní smlouvy, které platí pro piloty ostatních společností skupiny, k níž patří Deutsche Lufthansa, nestanoví věkovou hranici 60 let, neporušuje zásadu rovného zacházení. Tyto ostatní smlouvy totiž byly sjednány jinými sociálními partnery a pro jiné podniky.
- 31 Bundesarbeitsgericht si klade otázku, zda po vstupu směrnice 2000/78 a AGG v platnost nevede výklad § 14 odst. 1 TzBfG v souladu s unijním právem k tomu, že věková hranice 60 let u pilotů společnosti Deutsche Lufthansa pozbývá platnosti.
- 32 Podle tohoto soudu § 19 odst. 1 kolektivní smlouvy č. 5a obsahuje rozdíl v zacházení přímo založený na věku. Domnívá se, že cílem omezení věku pilotů na 60 let je zaručit bezpečnost letového provozu. Klade si tedy otázku, zda je tento rozdíl v zacházení v rozporu s uvedenou směrnicí nebo s obecnými zásadami unijního práva či nikoliv.
- 33 Zaprvé si předkládající soud klade otázku, zda věková hranice stanovená v § 19 odst. 1 kolektivní smlouvy č. 5a spadá do oblasti působnosti uvedené směrnice. Vzhledem k tomu, že toto opatření je založeno na cíli bezpečnosti letového provozu, je nutné pro veřejnou bezpečnost ve smyslu čl. 2 odst. 5 téže směrnice. Bundesarbeitsgericht si však klade otázku, zda kolektivní smlouvy mohou představovat „opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy“ ve smyslu tohoto ustanovení.

- 34 Zadruhé a pro případ, že věková hranice spadá do oblasti působnosti směrnice 2000/78, si uvedený soud klade otázku, zda cíl bezpečnosti letového provozu může patřit mezi cíle uvedené v čl. 6 odst. 1 této směrnice. Podotýká, že při výkladu tohoto ustanovení se Soudní dvůr doposud vyjádřil pouze k opatřením sledujícím cíle v rámci sociální politiky a nevyjádřil se výslovně k opatřením sledujícím jiné cíle. Kdyby cíl zaručit bezpečnost letového provozu patřil mezi cíle uvedené v čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice, bylo by třeba ověřit, zda omezení věku pilotů na 60 let je přiměřené a nezbytné k dosažení tohoto cíle.
- 35 Konečně zatřetí si Bundesarbeitsgericht klade otázku, zda omezení věku pilotů na 60 let nelze odůvodnit na základě čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78. Zaručení bezpečnosti letového provozu totiž může představovat legitimní cíl odůvodňující stanovení profesního požadavku souvisejícího s věkem. V tom případě si uvedený soud klade otázku, zda věkovou hranici mohou stanovit sociální partneři v rámci kolektivní smlouvy nebo zda to spadá do normativní pravomoci státu. V tomto ohledu předkládající soud podotýká, že vnitrostátní právní úprava výkon povolání pilota ve věku mezi 60 a 65 lety pouze omezuje, nikoliv zakazuje.
- 36 Vzhledem k těmto úvahám se Bundesarbeitsgericht rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 2 odst. 5, čl. 4 odst. 1 nebo čl. 6 odst. 1 první věta směrnice [2000/78], anebo obecná zásada práva Společenství týkající se zákazu diskriminace na základě věku vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům uznávajícím ustanovení kolektivní smlouvy, které z důvodu zajištění bezpečnosti letového provozu stanoví pro piloty věkovou hranici 60 let?“

K předběžné otázce

Úvodní poznámky

- 37 Za účelem zodpovězení položené otázky je třeba nejprve přezkoumat, zda ustanovení kolektivní smlouvy, o něž se jedná v původním řízení, spadá do oblasti působnosti směrnice 2000/78 a obsahuje rozdíl v zacházení na základě věku, a dále, zda tato směrnice musí být vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby rozdíly v zacházení na základě věku byly obsaženy v ustanoveních takové kolektivní smlouvy, o jakou se jedná v původním řízení.
- 38 Pokud jde o použití směrnice 2000/78, je třeba připomenout, že Soudní dvůr uznal existenci zásady zákazu diskriminace na základě věku, která musí být považována za obecnou zásadu unijního práva a která byla v oblasti zaměstnání a povolání konkretizována směrnicí 2000/78 (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Sb. rozh. s. I-365, bod 21). Zákaz jakékoliv diskriminace na základě mimo jiné věku je zakotven v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie, která má od 1. prosince 2009 stejnou právní sílu jako Smlouvy.
- 39 Kromě toho, jak z názvu a preambule, tak z obsahu a účelu této směrnice plyne, že jejím účelem je stanovení obecného rámce k tomu, aby každé osobě bylo zajištěno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že jí poskytne účinnou ochranu proti diskriminaci na základě některého z důvodů zmíněných v jejím článku 1, mezi nimiž je uveden i věk (viz rozsudek ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Sb. rozh. s. I-9343, bod 19).

- 40 Z článku 3 odst. 1 písm. c) uvedené směrnice vyplývá, že tato směrnice se vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde mimo jiné o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění.
- 41 Ustanovení § 19 odst. 1 kolektivní smlouvy č. 5a se tím, že stanoví, že pracovní poměr pilotů končí, aniž je nutné vypovědět smlouvu, uplynutím měsíce, v němž dosáhnou 60 let, dotýká podmínek zaměstnání těchto pracovníků ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78. Tato směrnice se tedy vztahuje na takové situace, jako jsou situace, které vedly ke sporu projednávanému předkládajícím soudem.
- 42 Pokud jde o otázku, zda opatření dotčené v původním řízení zavádí diskriminaci na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, je třeba připomenout, že podle tohoto ustanovení „se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1“ této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) uvedené směrnice upřesňuje, že pro účely odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 téže směrnice.
- 43 V tomto případě § 19 odst. 1 kolektivní smlouvy č. 5a stanoví, že pracovní poměr pilota společnosti Deutsche Lufthansa, na kterého se vztahuje uvedená kolektivní smlouva, končí automaticky při dosažení věku 60 let.
- 44 Takový pilot je přitom v situaci srovnatelné se situací mladšího pilota, který vykonává tutéž činnost pro stejnou leteckou společnost nebo na kterého se vztahuje stejná kolektivní smlouva. S prvním pilotem, jehož pracovní smlouva automaticky končí, jakmile dosáhne věku 60 let, je z důvodu jeho věku zacházeno méně příznivě než s druhým.

- 45 Opatření dotčené v původním řízení tedy zavádí rozdílné zacházení, které je přímo založeno na věku, ve smyslu článku 1 směrnice 2000/78 ve spojení s jejím čl. 2 odst. 2 písm. a).
- 46 Je třeba připomenout, že okolnost, že vnitrostátní právní úprava, v daném případě podle informací předkládajícího soudu § 14 odst. 1 TzBfG, může z objektivního důvodu dovolovat, aby kolektivní smlouva stanovila automatické skončení pracovních smluv při dosažení určitého věku, nezbavuje předmětnou kolektivní smlouvu povinnosti být v souladu s unijním právem, a konkrétně se směrnicí 2000/78 (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 12. října 2010, Rosenblatt, C-45/09, Sb. rozh. s. I-9391, bod 53).
- 47 Právo na kolektivní vyjednávání zakotvené v článku 28 Listiny základních práv Evropské unie musí být totiž v rámci působnosti unijního práva vykonáváno v souladu s tímto právem (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 11. prosince 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, známý jako „Viking Line“, C-438/05, Sb. rozh. s. I-10779, bod 44, jakož i ze dne 18. prosince 2007, Laval un Parteneri, C-341/05, Sb. rozh. s. I-11767, bod 91).
- 48 Sociální partneři tedy musí při přijímání opatření v oblasti působnosti směrnice 2000/78, která konkretizuje v oblasti zaměstnání a povolání zásadu zákazu diskriminace na základě věku, jednat v souladu s touto směrnicí (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 27. října 1993, Enderby, C-127/92, Recueil s. I-5535, bod 22).
- 49 Z článku 16 odst. 1 písm. b) směrnice 2000/78 tak jednoznačně vyplývá, že kolektivní smlouvy, stejně jako právní či správní předpisy, musí respektovat zásadu provedenou touto směrnicí.

- 50 Vzhledem k tomu, že předkládající soud požádal Soudní dvůr o výklad čl. 2 odst. 5, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, je třeba přezkoumat ustanovení kolektivní smlouvy dotčené v původním řízení postupně z hlediska každého z těchto ustanovení a cíle nebo cílů, které toto opatření sleduje.
- 51 Z vysvětlení poskytnutých předkládajícím soudem vyplývá, že sociální partneři stanovili automatické skončení pracovních smluv pilotů při dosažení věku 60 let s cílem zaručit bezpečnost letového provozu. Německá vláda se ve svém vyjádření domnívá, že věková hranice, na níž se dohodli sociální partneři, je nutná pro ochranu zdraví. Vyloučení pilotů starších 60 let z letového provozu totiž umožňuje zabránit riziku nehod, jakož i chránit zdraví pilotů, cestujících a obyvatel oblastí, nad kterými letadlo přelétává. Směrnici 2000/78 je třeba vykládat z hlediska těchto úvah.

K výkladu čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78

- 52 Účelem článku 2 směrnice 2000/78, nadepsaného „Pojem diskriminace“, je definovat zásadu rovného zacházení pro účely této směrnice. Podle odstavce 1 uvedeného článku 2 je tato zásada definována jako neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 uvedené směrnice.
- 53 Článek 2 odst. 2 až 4 směrnice 2000/78 definuje chování, které je považováno za diskriminační ve smyslu čl. 2 odst. 1 této směrnice.

- 54 Podle svého čl. 2 odst. 5 se uvedená směrnice „nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí“.
- 55 Přijetím tohoto ustanovení měl unijní zákonodárce v úmyslu předejít konfliktu mezi zásadou rovného zacházení na jedné straně a potřebou zajistit veřejný pořádek, veřejnou bezpečnost a veřejné zdraví, předcházením protiprávních jednání, jakož i ochranou individuálních práv a svobod, které jsou nezbytné pro fungování demokratické společnosti, na straně druhé. Tento zákonodárce rozhodl, že v určitých případech vyjmenovaných v čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 se zásady stanovené touto směrnicí nevztahují na opatření zahrnující rozdíly v zacházení na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, avšak s tou podmínkou, že tato opatření jsou „nutná“ pro dosažení výše uvedených cílů.
- 56 Kromě toho uvedený čl. 2 odst. 5 musí být vykládán restriktivně vzhledem k tomu, že zavádí výjimku ze zásady zákazu diskriminace. K takovému přístupu vede i znění tohoto ustanovení (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Petersen, C-341/08, Sb. rozh. s. I-47, bod 60).
- 57 Je tedy třeba zjistit, zda bezpečnost letového provozu patří mezi cíle vyjmenované v čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 a dále zda § 19 odst. 1 kolektivní smlouvy č. 5a představuje opatření stanovené vnitrostátními právními předpisy ve smyslu téhož ustanovení.
- 58 Pokud jde o bezpečnost letového provozu, zdá se, že opatření, která směřují k zabránění leteckým nehodám kontrolou způsobilosti a fyzické zdatnosti pilotů, aby tak příčinou těchto nehod nebyla lidská selhání, představují nepopíratelně opatření,

která jsou způsobilá zajistit veřejnou bezpečnost ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78.

- 59 Pokud jde o otázku, zda opatření přijaté prostřednictvím kolektivní smlouvy může představovat opatření stanovené vnitrostátními právními předpisy, je třeba uvést, jako to učinil generální advokát v bodě 51 svého stanoviska, že unijní zákonodárce v čl. 2 odst. 5 směrnice zmínil opatření spadající mezi „vnitrostátní právní předpisy“, zatímco jak čl. 4 odst. 1 tak čl. 6 odst. 1 této směrnice neodkazují na žádný konkrétní právní nástroj.
- 60 Soudní dvůr již rozhodl, že sociální partneři nepředstavují veřejnoprávní subjekty [viz, v kontextu čl. 3 odst. 10 směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431), výše uvedený rozsudek Laval un Partneri, bod 84].
- 61 Tato okolnost nicméně členským státům nebrání v tom, aby prostřednictvím zmocňovacích pravidel sociálním partnerům umožnili přijmout opatření ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 v oblastech uvedených v tomto ustanovení, na které se vztahují kolektivní smlouvy. Tato zmocňovací pravidla musí být dostatečně přesná, aby zajistila, že uvedená opatření dodržují požadavky stanovené v uvedeném čl. 2 odst. 5.
- 62 Pokud jde o opatření dotčené v původním řízení, sociální partneři usoudili, že možnost pilotů vykonávat činnost je třeba omezit věkem 60 let z důvodů souvisejících s bezpečností cestujících a obyvatel oblastí, nad kterými letadlo přelétává, ale rovněž se zdravím a bezpečností samotných pilotů. Toto opatření sleduje cíle související s veřejnou bezpečností a s ochranou zdraví a spadá do kolektivních smluv.

- 63 Nicméně, jak bylo uvedeno v bodech 14 a 16 tohoto rozsudku, podle vnitrostátní a mezinárodní právní úpravy nebylo nutné pilotům po dosažení věku 60 let výkon jejich činnosti zakázat, ale pouze jej omezit. Zákaz pilotovat letadlo po dosažení tohoto věku obsažený v opatření dotčeném v původním řízení tedy nebyl nezbytný k dosažení sledovaného cíle.
- 64 Z těchto úvah vyplývá, že čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že členské státy mohou prostřednictvím zmocňovacích pravidel sociálním partnerům umožnit přijmout opatření ve smyslu tohoto čl. 2 odst. 5 v oblastech uvedených v tomto ustanovení, na které se vztahují kolektivní smlouvy, za předpokladu, že tato pravidla jsou dostatečně přesná, aby zajistila, že uvedená opatření dodržují požadavky stanovené v uvedeném čl. 2 odst. 5. Takové opatření, o jaké se jedná v původním řízení, které stanoví věkovou hranici, od které piloti již nemohou vykonávat svou činnost, na 60 let, zatímco vnitrostátní a mezinárodní právní úprava stanoví tento věk na 65 let, není opatřením nutným pro veřejnou bezpečnost a pro ochranu zdraví ve smyslu téhož čl. 2 odst. 5.

K výkladu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78

- 65 Podle čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, „členské státy [mohou] stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 [této směrnice] nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený“.

- 66 Ze znění tohoto ustanovení vyplývá, že rozdíl v zacházení musí být založen na vlastnosti související s jedním z důvodů uvedených v článku 1 směrnice 2000/78 a tato vlastnost musí představovat „podstatný a určující“ profesní požadavek. Soudní dvůr rozhodl, že nikoliv důvod, na němž je založeno rozdílné zacházení, nýbrž vlastnost související s tímto důvodem musí představovat podstatný a určující profesní požadavek (viz rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Wolf, C-229/08, Sb. rozh. s. I-1, bod 35).
- 67 Pokud jde o piloty aerolinií, je podstatné, aby měli mimo jiné obzvláštní fyzickou zdatnost, jelikož fyzická selhání v případě tohoto povolání mohou mít značné důsledky. Je rovněž nesporné, že tato zdatnost klesá s věkem (viz v tomto smyslu, pokud jde o povolání hasiče, výše uvedený rozsudek Wolf, bod 41). Z toho vyplývá, že požadavek na obzvláštní fyzickou zdatnost lze považovat za „podstatný a určující profesní požadavek“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 pro výkon povolání pilota aerolinií a že taková zdatnost souvisí s věkem.
- 68 Pokud jde o cíl sledovaný daným opatřením, jak bylo upřesněno v bodě 51 tohoto rozsudku, předkládající soud uvedl, že sociální partneři stanovili automatické skončení pracovních smluv pilotů při dosažení věku 60 let s cílem zaručit bezpečnost letového provozu.
- 69 Takový cíl představuje legitimní cíl ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 70 Je třeba rovněž zjistit, zda sociální partneři tím, že rozhodli, že piloti aerolinií po dosažení věku 60 let již nemají fyzickou zdatnost k výkonu svého povolání, stanovili přiměřený požadavek.

- 71 V tomto ohledu je třeba uvést, že dvacátý třetí bod odůvodnění směrnice 2000/78 upřesňuje, že rozdíl v zacházení může být za „velmi omezených okolností“ odůvodněný v případech, kdy vlastnost týkající se mimo jiné věku představuje podstatný a určující profesní požadavek.
- 72 Kromě toho čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán restriktivně v rozsahu, v němž umožňuje výjimku ze zásady zákazu diskriminace (obdobně, pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, viz rozsudky ze dne 15. května 1986, Johnston, 222/84, Recueil s. 1651, bod 36, a ze dne 26. října 1999, Sirdar, C-273/97, Recueil s. I-7403, bod 23, jakož i, pokud jde o čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78, v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Petersen, bod 60).
- 73 Jak přitom bylo uvedeno v bodech 14 a 16 tohoto rozsudku, jak podle vnitrostátní, tak podle mezinárodní právní úpravy mohou piloti ve věku 60 až 65 let s určitými omezeními ve výkonu činnosti pokračovat. Vnitrostátní a mezinárodní orgány tak mají za to, že do dosažení věku 65 let mají piloti fyzickou zdatnost k pilotování, i když mezi 60 a 65 lety pouze jako členové posádky, jejíž ostatní členové mají méně než 60 let.
- 74 Sociální partneři usoudili, že piloti, na něž se vztahuje kolektivní smlouva č. 5a, nemohou po dosažení věku 60 let již vykonávat činnost, a to ani s určitými omezeními. Kromě toho důvody, ze kterých se má za to, že tito piloti po dosažení věku 60 let již nemají fyzickou zdatnost k pilotování, nevyplývají ani ze spisu ani z vyjádření předložených Soudnímu dvoru.
- 75 Tím, že sociální partneři stanovili věkovou hranici, od které se má za to, že piloti aerolinií, na které se vztahuje kolektivní smlouva č. 5a, již nemají fyzickou zdatnost k výkonu svého povolání, na 60 let, zatímco vnitrostátní a mezinárodní právní úprava

dovoluje výkon této činnosti za určitých podmínek až do věku 65 let, stanovili pro uvedené piloty nepřiměřený požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78.

- 76 Z těchto úvah vyplývá, že čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby takové ustanovení kolektivní smlouvy, o jaké se jedná v původním řízení, stanovilo věkovou hranici, od které se má za to, že piloti již nemají fyzickou zdatnost k výkonu svého povolání, na 60 let, zatímco vnitrostátní a mezinárodní právní úprava stanoví tento věk na 65 let.

K výkladu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78

- 77 Článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 stanoví, že rozdíl v zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněn legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.
- 78 Jak bylo upřesněno v bodech 51 až 68 tohoto rozsudku, předkládající soud uvedl, že sociální partneri stanovili automatické skončení pracovních smluv pilotů při dosažení věku 60 let s cílem zaručit bezpečnost letového provozu
- 79 Je třeba zjistit, zda takový cíl představuje objektivní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78.

- 80 V tomto ohledu je třeba uvést, že třebaže jejich seznam není taxativní, legitimní cíle vyjmenované v tomto ustanovení souvisejí s politikou zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání.
- 81 Soudní dvůr tak již rozhodl, že cíli, které lze považovat za „legitimní“ ve smyslu uvedeného čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce, a tudíž za způsobilé k odůvodnění výjimky ze zásady zákazu diskriminace na základě věku, jsou cíle spadající do sociální politiky, jako například ty, které souvisejí s politikou zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání (viz rozsudek ze dne 5. března 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569, bod 46, a ze dne 18. června 2009, *Hütter*, C-88/08, Sb. rozh. s. I-5325, bod 41).
- 82 Ze všech těchto skutečností vyplývá, že takový cíl, jako je bezpečnost letového provozu, nespadá do cílů uvedených v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 2000/78.
- 83 Z veškerých těchto úvah vyplývá, že na položené otázky je třeba odpovědět tak, že:
- čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že členské státy mohou prostřednictvím zmocňovacích pravidel sociálním partnerům umožnit přijmout opatření ve smyslu tohoto čl. 2 odst. 5 v oblastech uvedených v tomto ustanovení, na které se vztahují kolektivní smlouvy, za předpokladu, že tato pravidla jsou dostatečně přesná, aby zajistila, že uvedená opatření dodržují požadavky stanovené v uvedeném čl. 2 odst. 5. Takové opatření, o jaké se jedná v původním řízení, které stanoví věkovou hranici, od které piloti již nemohou vykonávat svou činnost, na 60 let, zatímco vnitrostátní a mezinárodní právní úprava stanoví tento věk na 65 let, není opatřením nutným pro veřejnou bezpečnost a pro ochranu zdraví ve smyslu téhož čl. 2 odst. 5;

- čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby takové ustanovení kolektivní smlouvy, o jaké se jedná v původním řízení, stanovilo věkovou hranici, od které se má za to, že piloti již nemají fyzickou zdatnost k výkonu svého povolání, na 60 let, zatímco vnitrostátní a mezinárodní právní úprava stanoví tento věk na 65 let;

- čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že bezpečnost letového provozu nepředstavuje legitimní cíl ve smyslu tohoto ustanovení.

K nákladům řízení

- ⁸⁴ Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

Článek 2 odst. 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že členské státy mohou prostřednictvím zmocňovacích pravidel sociálním partnerům umožnit přijmout opatření ve smyslu tohoto čl. 2 odst. 5 v oblastech uvedených v tomto ustanovení, na které se vztahují kolektivní smlouvy, za předpokladu, že tato pravidla jsou dostatečně přesná, aby zajistila, že uvedená opatření dodržují požadavky stanovené v uvedeném čl. 2 odst. 5.

Takové opatření, o jaké se jedná v původním řízení, které stanoví věkovou hranici, od které piloti již nemohou vykonávat svou činnost, na 60 let, zatímco vnitrostátní a mezinárodní právní úprava stanoví tento věk na 65 let, není opatřením nutným pro veřejnou bezpečnost a pro ochranu zdraví ve smyslu téhož čl. 2 odst. 5.

Článek 4 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby takové ustanovení kolektivní smlouvy, o jaké se jedná v původním řízení, stanovilo věkovou hranici, od které se má za to, že piloti již nemají fyzickou zdatnost k výkonu svého povolání, na 60 let, zatímco vnitrostátní a mezinárodní právní úprava stanoví tento věk na 65 let.

Článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že bezpečnost letového provozu nepředstavuje legitimní cíl ve smyslu tohoto ustanovení.

Podpisy.