

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

13. september 2011*

Kohtuasjas C-447/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa) 17. juuni 2009. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 18. novembril 2009, menetluses

Reinhard Prigge,

Michael Fromm,

Volker Lambach

versus

Deutsche Lufthansa AG,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schiemann, D. Šváby, kohtunikud R. Silva de Lapuerta, E. Juhász, P. Lindh (ettekandja), M. Berger, A. Prechal ja E. Jarašiūnas,

kohtujurist: P. Cruz Villalón,
kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikus menetluses ja 8. märtsi 2011. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- R. Prigge, M. Fromm ja V. Lambach, esindajad: *Rechtsanwalt* E. Helmig ja *Rechtsanwalt* J. Rodríguez Nieto,
- Deutsche Lufthansa AG, esindajad: *Rechtsanwältin* K. Streichardt ja *Rechtsanwältin* C. Kremser-Wolf,
- Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller ja C. Blaschke,

- Iirimaa, esindaja: D. O'Hagan, keda abistas D. Keane, SC,
- Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren ja V. Kreuschitz,

olles 19. mai 2011. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- ¹ Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 2 lõike 5, artikli 4 lõike 1 ja artikli 6 lõike 1 tõlgendamist.
- ² Taotlus on esitatud R. Prigge, M. Frommi ja V. Lambachi ning nende tööandja Deutsche Lufthansa AG (edaspidi „Deutsche Lufthansa”) vahelises vaidluses, mis puudutab R. Prigge, M. Frommi ja V. Lambachi töölepingute automaatset lõppemist 60. eluaasta täitumisel kollektiivlepingu klausli alusel.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

- 3 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.
- 4 Nimetatud direktiivi põhjendused 23, 25 ja 36 näevad ette:

„(23) Väga piiratud asjaoludel võib erinev kohtlemine olla õigustatud siis, kui usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega seotud omadus kujutab endast olulist ja määravat kutsenõuet ja kui eesmärk on põhjendatud ning nõue sellega proportsionaalne. [...]

[...]

(25) Vanuselise diskrimineerimise keelamisel on oluline osa [Euroopa Ülemkoogu Helsingi kohtumisel 10. ja 11. detsembril 1999 heaks kiidetud 2000. aasta] tööhõivesuunistes kehtestatud eesmärkide täitmisel ja tööjõu mitmekesisuse soodustamisel. Teatavatel asjaoludel võib vanusega seotud eriline kohtlemine siiski olla õigustatud ja seetõttu on vaja erisätteid, mis vastavalt olukorrale

liikmesriikides võivad erineda. On oluline vahet teha erilisel kohtlemisel, mis on põhjendatud eelkõige tööhõivepoliitika ning tööturu ja kutseõppe õigustatud eesmärkidega, või diskrimineerimisega, mis tuleb keelata.

[...]

- (36) Liikmesriigid võivad käesoleva direktiivi rakendamise kollektiivlepinguid käsitlevate sätete osas usaldada tööturu osapooltele nende ühise taotluse põhjal, kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et igal juhul tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused.”

- 5 Nimetatud direktiivi artikkel 2 „Diskrimineerimise mõiste” täpsustab:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

- a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

[...]

5. Käesolev direktiiv ei piira siseriikliku õigusega sätestatud meetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.”

6 Sama direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala” lõike 1 punkt c täpsustab, et seda direktiivi kohaldatakse kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine.

7 Direktiivi 2000/78 artikkel 4 „Kutsenõuded” sätestab lõikes 1:

„Olenemata artikli 2 lõigetest 1 ja 2, võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav kutsenõue, tingimusel et eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne.”

8 Nimetatud direktiivi artikkel 6 „Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus” näeb lõikes 1 ette:

„Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

- a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;
- b) vanuse, töökogemuse või teenistusalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;
- c) tööle võtmise vanuse ülempiiri kehtestamine kõnealuse ametikoha koolitusnõuete alusel või selleks, et pensionile jäämisele eelneks mõistlik tööstaaž.”

9 Nimetatud direktiivi artikkel 16 näeb ette:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

[...]

- b) lepingutes või kollektiivlepingutes [...] sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta.”

10 Direktiivi 2000/78 artikkel 18 täpsustab:

„Liikmesriigid [...] võivad käesoleva direktiivi rakendamise selle kollektiivlepinguid käsitlevas osas usaldada tööturu osapooltele nende ühise taotluse põhjal. Sel juhul tagab liikmesriik, et hiljemalt 2. detsembriks 2003 on tööturu osapooled kokkuleppel kehtestanud vajalikud meetmed, kusjuures asjaomased liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused. [...]

Et arvesse võtta eritingimusi, võivad liikmesriigid pärast 2. detsembrit 2003 vajaduse korral saada kolmeaastase lisaaja, seega kokku kuus aastat, et rakendada käesoleva direktiivi vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevaid sätteid. Sel juhul teatavad nad sellest viivitamata komisjonile. Liikmesriik, kes seda lisaajaga kasutab, esitab igal aastal komisjonile aruande vanuse ja puude alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks võetavate meetmete ja käesoleva direktiivi rakendamise edusammude kohta. Komisjon esitab igal aastal aruande nõukogule.

[...]”

11 Saksamaa Liitvabariik kasutas seda võimalust, mistõttu tuli vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevad direktiivi sätted võtta selles liikmesriigis üle hiljemalt 2. detsembriks 2006.

Piloodi kutseala reguleerivad eeskirjad

Rahvusvahelised eeskirjad

- 12 Era-, elukutselisi või liinipiloote puudutavad eeskirjad töötab välja rahvusvaheline organisatsioon Joint Aviation Authorities, mille liige on ka Saksamaa Liitvabariik. Üks selle organisatsiooni eeskirjadest – Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1 (edaspidi „JAR-FCL 1”) võeti vastu 15. aprillil 2003.
- 13 Eeskirja JAR-FCL 1 avaldas föderaalne transpordi-, ehitus- ja elamuministeerium 29. aprilli 2003. aasta *Bundesanzeiger*’is nr 80a.
- 14 JAR-FCL 1 punkt 1.060 täpsustab:

„Piirangud 60-aastaste või vanemate loaomanike suhtes:

a) 60–64-aastane:

60-aastane või vanem piloodiloa omanik võib ärilises lennutranspordis piloodina tegutseda üksnes tingimusel, et:

1) ta kuulub mitmest piloodist koosnevasse meeskonda

2) ja et teistel pilootidel ei ole 60. eluaasta veel täitunud.

b) 65-aastane:

üle 65-aastane piloodiloe omanik ei või ärilises lennutranspordis piloodina tegutseda.”

Siseriiklikud õigusnormid

- 15 10. veebruari 2003. aasta lennuliikluse litsentseerimise korra (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung; *BGBI.* 2003 I, lk 182), mida on muudetud lennumeeskonnale esitatavaid nõudeid sätestatavate lennuõiguslike eeskirjade muutmise määrusega (Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen), § 20 lõige 2 näeb ette:

„Loa saamiseks vajalikud kutsealased tingimused ja eksamid, lubade ulatus, kaasa arvatud nende saamise eeldused, kehtivus, pikendamine ja uuendamine ning muud tingimused loa või loa saamise õigusega seotud õiguste väljatöötamiseks sätestatakse õhusõiduki meeskonnaliikmeid käsitlevas määruses [(Verordnung über Luftfahrt-personal)] [...]”

- 16 15. aprilli 2003. aasta õhusõiduki meeskonnaliikmeid käsitleva määruse esimese rakendusmääruse (Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrt-personal; *Bundesanzeiger* nr 82b, 3.5.2003) § 4 sätestab:

„Saksamaa Liitvabariigis välja antud ametipiloodi või liinipiloodi loa omanik või õhusõiduki meeskonnaliikmeid käsitleva määruse § 46 lõike 5 kohaselt väljastatud loa omanik võib teostada oma loa kohaseid õigusi pärast 60. eluaastat kuni 65. eluaasta

täitumiseni ka vähemalt ühe piloodiga õhusõidukit reisijate, posti ja/või kauba ärilise transpordi raames käitades, kui see toimub Saksamaa Liitvabariigi territooriumi piires.

Piloodiloo omanik ei või pärast 65. eluaasta täitumist töötada enam piloodina reisijate, posti ja/või kauba ärilise transpordi raames.”

Kollektiivleping nr 5

- ¹⁷ Põhikohtuasja poolte töösuhteid reguleerib Deutsche Lufthansa lennukipersonali käsitlev üldine kollektiivleping nr 5a alates 14. jaanuarist 2005 jõustunud redaktsioonis (edaspidi „kollektiivleping nr 5a”).

- ¹⁸ Kollektiivlepingu nr 5a § 19 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Töösuhe lõpeb – ilma vajaduseta lepingut üles öelda – selle kuu lõpus, mil töötajal täitub 60 eluaastat. [...]”

Tööd ja võrdset kohtlemist käsitlevad siseriiklikud õigusnormid

- 19 21. detsembri 2000. aasta seaduse osalise tööaja ja tähtajaliste töölepingute kohta, millega muudetakse ja tunnistatakse kehtetuks tööõiguse sätteid (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen; *BGBL.* 2000 I, lk 1966; edaspidi „TzBfG”), § 14 sätestab:

„(1) Tähtajalise töölepingu sõlmimine on õiguspärane, kui selleks on objektiivne põhjus [...]”

- 20 Direktiiv 2000/78 võeti üle 14. augusti 2006. aasta võrdse kohtlemise seadusega (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; *BGBL.* 2006 I, lk 1897; edaspidi „AGG”).

- 21 AGG §-d 1–3, 7, 8 ja 10 näevad ette:

„§ 1 Seaduse eesmärk

Käesoleva seaduse eesmärk on hoida ära või kõrvaldada igasugune ebasoodsamasse olukorda seadmine rassi või etnilise päritolu, soo, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.

§ 2 Kohaldamisala

- 1) Käesoleva seadusega on keelatud diskrimineerimine §-s 1 nimetatud põhjustel, mis puudutab:

[...]

2. töö saamise ja töö tingimusi, kaasa arvatud töötasu ja töölt vabastamise tingimusi eeskätt töölepingutes ja kollektiivlepingutes ning töösuhte täitmist ja lõpetamist kui ka edutamist.

[...]

§ 3 Mõisted

- (1) Otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui isikut koheldakse ükskõik millisel §-s 1 loetletud põhjusel halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras [...].

[...]

§ 7 Diskrimineerimise keeld

- (1) Töötajaid ei tohi diskrimineerida ühelgi §-s 1 loetletud põhjusel [...]

- (2) Lepingutingimused, mis rikuvad lõikes 1 sätestatud diskrimineerimise keeldu, on tühised.

[...]

§ 8 Erineva kohtlemise lubatavus kutsenõuete tõttu

- (1) Erinev kohtlemine ükskõik millisel §-s 1 nimetatud põhjusel on lubatav, kui see põhjus kujutab endast teostatava tegevuse laadi või selle teostamise tingimuste tõttu olulist ja määravat kutsenõuet, eeldusel et selle eesmärk on õiguspärane ja nõue on proportsionaalne.

[...]

§ 10 Vanusel põhineva erineva kohtlemise lubatavus

- (1) Olenemata §-st 8 on vanusel põhinev erinev kohtlemine lubatud ka siis, kui see on objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud ning põhineb õiguspärasel eesmärgil. Selle eesmärgi saavutamise vahendid peavad olema asjakohased ja vajalikud. Sel-line erinev kohtlemine võib eelkõige seisneda järgmises:

[...]”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

- ²² R. Prigge, M. Fromm ja V. Lambach töötasid aastaid Deutsche Lufthansas pilootide ning seejärel kaptenitena.
- ²³ Nende töölepingud lõppesid kollektiivlepingu nr 5a § 19 lõike 1 alusel vastavalt 2006. ja 2007. aastal, kui neil täitis 60. eluaasta.
- ²⁴ Kuna põhikohtuasja hagejad leidsid, et direktiivi 2000/78 ja AGG-d rikkudes on neid vanuse alusel diskrimineeritud, pöördusid nad Arbeitsgericht Frankfurt am Maini taotlusega tuvastada, et nende töösuhted Deutsche Lufthansaga ei lõppenud selle kuu lõpus, kui nad said 60-aastaseks, ning ennistada nad tööle.

- 25 Arbeitsgericht Frankfurt am Main jättis nende hagi rahuldamata ning Landesarbeitsgericht Hessen jättis rahuldamata nende apellatsioonkaebuse. Selle peale esitasid nimetatud hagejad Bundesarbeitsgerichtile kassatsioonkaebuse.
- 26 Nimetatud kohus leiab, et kuni AGG jõustumiseni pidas ta selliseid norme nagu kollektiivlepingu nr 5a § 19 lõige 1 kehtivaks. Kuna TzBfG § 14 lõige 1 võimaldab piirata töölepingu kestust, kui selleks on objektiivne põhjus, siis leidis ta, et kollektiivlepinguga ette nähtud vanusepiirang võib ühtlasi olla õigustatud objektiivse põhjusega nimetatud § 14 lõike 1 tähenduses.
- 27 Bundesarbeitsgericht leiab, et kohaldades tööturu osapoolte autonoomia põhimõtet ning vabadust, mis neil on nende õigustloova pädevuse teostamisel, võivad tööturu osapooled ette näha norme, mis piiravad töölepingute kestust vanusepiiri kehtestamisega. Kuivõrd aga seda õigustloovat pädevust jagatakse riigiga, nägi riik ette, et töölepingute kestuse piiramine peab olema õigustatud objektiivse põhjusega. Tööturu osapooltel on siiski kaalutlusruum selle objektiivse põhjuse määratlemisel. Nendest põhimõtetest tuleneb, et Deutsche Lufthansa pilootidele 60. eluaasta vanusepiiri kehtestamine oli tööturu osapoolte pädevuses.
- 28 Kui jätta välja need juhtumid, kus vanusepiirang põhineb töötaja võimalusel saada vanaduspensioni, leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et töölepingu kestuse piiramine töötaja vanuse alusel on põhjendatud üksnes siis, kui töötaja teostatavast tegevusest tulenevalt kujutab teatava vanuse ületamine endast ohtu. See tingimus on täidetud pilootide puhul. Pilootide vanusepiirang ei taga üksnes tööülesannete nõuetekohase täitmise, vaid ka meeskonnaliikmete, reisijate ning ülälennatavatel aladel elavate isikute elu ja tervise kaitse. Vanusega on objektiivselt seotud füüsiliste võimete vähenemine.

- 29 Asjaolu, et rahvusvahelised ja siseriiklikud õigusnormid ning ka teised kollektiivlepingud ei keela pärast 60. eluaasta täitumist piloodina töötamist täielikult, vaid üksnes piiravad seda, toetab ideed, et selles ametis töötamine pärast teatavat vanust kujutab endast ohtu. Vanusepiirangu kehtestamisel 60. eluaastale püsisid tööturu osapooled oma õigustloova pädevuse piirides.
- 30 Bundesarbeitsgericht leiab, et asjaolu, et 60 aasta vanusepiirangut ei näe ette teised kollektiivlepingud, mis puudutavad selle kontserni teiste äriühingute piloote, kuhu kuulub Deutsche Lufthansa, ei kahjusta võrdsuse põhimõtet. Nimelt on need teised kollektiivlepingud sõlmitud teistsuguste tööturu osapoolte poolt teistsuguste ettevõtjate jaoks.
- 31 Bundesarbeitsgerichtil on tekkinud kahtlus, kas pärast direktiivi 2000/78 ja AGG jõustumist ei too TzBfG § 14 lõike 1 tõlgendamine kooskõlas liidu õigusega kaasa seda, et Deutsche Lufthansa pilootidele kehtestatud 60. eluaasta vanusepiirang kaotab oma kehtivuse.
- 32 Nimetatud kohtu arvates sisaldab kollektiivlepingu nr 5a § 19 lõige 1 otsest vanuse alusel erinevat kohtlemist. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et pilootide 60. aasta vanusepiiri eesmärk on tagada lennuliikluse ohutus. Kohtul on seega tekkinud küsimus, kas selline erinev kohtlemine on vastuolus selle direktiiviga ja/või liidu õiguse üldpõhimõtetega.
- 33 Esiteks on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus, kas kollektiivlepingu nr 5a § 19 lõikes 1 ette nähtud vanusepiir kuulub nimetatud direktiivi kohaldamisalasse. Tõepoolest, kuna selle meetme eesmärk on lennuliikluse ohutus, siis on see vajalik avaliku julgeoleku jaoks sama direktiivi artikli 2 lõike 5 tähenduses. Siiski kahtleb Bundesarbeitsgericht selles, kas kollektiivlepingud võivad kujutada endast „siseriikliku õigusega sätestatud meetmeid” selle sätte tähenduses.

- 34 Teiseks, juhul kui vanusepiiri kehtestav meede kuulub direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas lennuliikluse ohutuse eesmärk võib kuuluda selle direktiivi artikli 6 lõikes 1 nimetatud eesmärkide hulka. Nimetatud kohus märgib, et selle sätte tõlgendamisel on Euroopa Kohus seni teinud otsuseid üksnes sotsiaalpoliitiliste eesmärkidega meetmete suhtes, ilma et ta oleks võtnud selget seisukohta teiste eesmärkidega meetmete suhtes. Kui lennuliikluse ohutuse tagamise eesmärk kuulub nimetatud direktiivi artikli 6 lõikes 1 viidatud eesmärkide hulka, siis tuleb kontrollida, kas pilootide vanusele kehtestatud 60. eluaasta piir on sobiv ja vajalik selle eesmärgi saavutamiseks.
- 35 Viimaks küsib Bundesarbeitsgericht kolmandana, kas pilootide vanuse piiramine 60. eluaastaga ei võiks olla põhjendatud direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 1 kohaldamisel. Nimelt võib lennuliikluse ohutuse tagamine kujutada endast õiguspärasest eesmärki, mille tõttu on põhjendatud vanusega seotud kutsenõude kehtestamine. Sellisel juhul soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas vanusepiiri võivad kindlaks määrata tööturu osapooled kollektiivlepinguga või kuulub see riigi õigustloovasse pädevusse. Selle kohta märgib nimetatud kohus, et siseriiklikud õigusnormid üksnes piiravad, kuid ei keela piloodi ameti pidamist 60. ja 65. eluaasta vahel.
- 36 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [...] direktiivi 2000/78 [...] artikli 2 lõiget 5, artikli 4 lõiget 1 ja/või artikli 6 lõiget 1 ja/või ühenduse õiguse üldpõhimõtet vanuse alusel diskrimineerimise keelu kohta tuleb tõlgendada selliselt, et nendega on vastuolus sellised siseriiklikud sätted, mis tunnistavad lennuohutuse tagamise eesmärgil vastuvõetavaks pilootidele kollektiivlepingus seatud 60. eluaasta vanusepiiri?”

Eelotsuse küsimus

Sissejuhatavad märkused

- 37 Esitatud küsimusele vastamiseks tuleb kõigepealt uurida ühelt poolt, kas põhikohtuasjas käsitletava kollektiivlepingu klausel kuulub direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse ja kas selles esineb vanusel põhinev erinev kohtlemine, ning teiselt poolt, kas seda direktiivi tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui vanuse alusel erinev kohtlemine on ette nähtud sellise kollektiivlepingu klauslites nagu põhikohtuasjas käsitletav.
- 38 Seoses direktiivi 2000/78 kohaldamisega tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on tunnustanud vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, mida tuleb pidada liidu õiguse üldpõhimõtteks ning mis on töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas konkreetselt väljendatud direktiivis 2000/78 (vt selle kohta 19. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-555/07: Küçükdeveci, EKL 2010, lk I-365, punkt 21). Igasuguse diskrimineerimise keeld, mh vanuse tõttu, on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta – millel on alates 1. detsembrist 2009 samasugune õigusjõud nagu aluslepingutel – artiklis 21.
- 39 Peale selle tuleneb nii selle direktiivi pealkirjast ja preambulist kui ka selle sisust ja eesmärgist, et sellega püütakse kehtestada üldist raamistikku kõikide isikute võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel”, pakkudes tõhusat kaitset diskrimineerimiste vastu direktiivi artiklis 1 viidatud põhjustel, mille seas on ka vanus (vt 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-499/08: Ingeniørforeningen i Danmark, EKL 2010, lk I-9343, punkt 19).

- 40 Nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 punktist c tuleneb, et seda kohaldatakse kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on muuhulgas töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine.
- 41 Kollektiivlepingu nr 5a § 19 lõige 1, mis näeb ette, et pilootide töösuhe lõpeb – ilma vajaduseta lepingut üles öelda – selle kuu lõpus, mil neil täitub 60. eluaasta, puudutab nende töötajate töö saamise tingimusi direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses. Nimetatud direktiiv on seega kohaldatav sellistele juhtumitele, mis on aluseks niisugusele kohtuasjale nagu eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses olev kohtuasi.
- 42 Mis puudutab küsimust, kas põhikohtuasjas käsitletav meede sisaldab diskrimineerimist vanuse tõttu direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses, siis tuleb meenutada, et selle sätte sõnastuse kohaselt „tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi [selle direktiivi] artiklis 1 nimetatud põhjusel”. Nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et kui on vaja kohaldada artiklit 1, siis peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel sama direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud teist inimest samalaadses olukorras.
- 43 Käesoleval juhul näeb kollektiivlepingu nr 5a § 19 lõige 1 ette, et selle kollektiivlepinguga hõlmatud Deutsche Lufthansa piloodi töösuhe lõpeb automaatselt, kui ta saab 60-aastaseks.
- 44 Samas on niisugune piloot samalaadses olukorras temast noorema piloodiga, kes teeb sama tööd sama lennuettevõtja jaoks ja/või on hõlmatud sama kollektiivlepinguga. Esimest pilooti, kelle tööleping lõpeb tema 60. eluaasta täitumisel automaatselt, on koheldud tema vanuse tõttu halvemini kui teist.

- 45 Siit järeldub, et põhikohtuasjas käsitletav meede sisaldab otse vanuse kriteeriumil põhinevat erinevat kohtlemist direktiivi 2000/78 artikli 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.
- 46 Siinkohal tuleb meenutada, et asjaolu, et siseriiklikud õigusnormid – käesoleval juhul eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgituste kohaselt TzBfG § 14 lõige 1 – võivad objektiivse põhjuse olemasolul lubada, et kollektiivlepingus sätestatakse kindlaksmääratud vanuse korral töölepingute automaatne lõppemine, ei vabasta kõnealust kollektiivlepingut kohustusest olla kooskõlas liidu õigusega ning iseäranis direktiiviga 2000/78 (vt selle kohta 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-45/09: Rosenbladt, EKL 2010, lk I-9391, punkt 53).
- 47 Nimelt peab Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 28 deklareeritud kollektiivlääbirääkimiste õigust teostama liidu õiguse kohaldamisalas sellega kooskõlas (vt selle kohta 11. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-438/05: International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union, nn Viking Line'i kohtuotsus, EKL 2007, lk I-10779, punkt 44, ja 18. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-341/05: Laval un Partneri, EKL 2007, lk I-11767, punkt 91).
- 48 Kui tööturu osapooled võtavad direktiivi 2000/78 – mis konkretiseerib töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas vanuse tõttu diskrimineerimise keelu põhimõtet – kohaldamisalasse kuuluvaid meetmeid, siis peab nende tegevus järgima seda direktiivi (vt selle kohta 27. oktoobri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-127/92: Enderby, EKL 1993, lk I-5535, punkt 22).
- 49 Seega tuleneb direktiivi 2000/78 artikli 16 lõike 1 punktist b selgelt, et kollektiivlepingud peavad nagu kõik õigus- ja haldusnormid järgima selle direktiiviga rakendatud põhimõtet.

- 50 Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus palus Euroopa Kohtult direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5, artikli 4 lõike 1 ja artikli 6 lõike 1 tõlgendust, siis tuleb hinnata põhikohtuasjas käsitletavat kollektiivlepingu klauslit järgemööda, võttes arvesse iga nimetatud sätet ning selle meetme eesmärki või eesmärke.
- 51 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgitustest nähtub, et tööturu osapooled nägid pilootide töölepingute automaatse lõppemise nende 60-aastaseks saamisel ette eesmärgiga tagada lennuliikluse ohutus. Saksamaa valitsus leiab oma märkustes, et tööturu osapoolte kokku lepitud vanusepiir on vajalik tervise kaitseks. Nimelt võimaldab üle 60-aastaste pilootide lennuliiklusest kõrvale jätmine vältida õnnetuse toimumise riski ning samuti kaitsta pilootide, reisijate ja ülelennatavatel aladel elavate isikute tervist. Direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada neid kaalutlusi silmas pidades.

Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5 tõlgendamine

- 52 Direktiivi 2000/78 artikli 2 „Diskrimineerimise mõiste” eesmärk on määratleda võrdse kohtlemise põhimõtte selle direktiivi tähenduses. Nimetatud artikli 2 lõike 1 kohaselt tähendab see põhimõtte, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi kõnealuse direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel.
- 53 Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiked 2–4 määratlevad tegevused, mida peetakse diskrimineerimiseks selle direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses.

- 54 Kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 5 kohaselt „ei piira [see] siseriikliku õigusega sätestatud meetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks”.
- 55 Seda sätet vastu võttes soovis liidu seadusandja töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ennetada ja leevendada vastuolu ühelt poolt võrdse kohtlemise põhimõtte ja teiselt poolt vajaduse vahel tagada avalik kord, julgeolek ja tervis, ennetada õigusrikkumisi ning samuti kaitsta üksikisikute õigusi ja vabadusi, mis on demokraatliku ühiskonna toimimiseks vältimatult vajalikud. Liidu seadusandja otsustas, et teatavatel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 5 loetletud juhtumitel ei ole direktiiviga kehtestatud põhimõtted kohaldatavad meetmetele, mis sisaldavad direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjustel erinevat kohtlemist, tingimusel et need meetmed on nimetatud eesmärkide saavutamiseks „vajalikud”.
- 56 Peale selle, kuivõrd nimetatud artikli 2 lõige 5 näeb ette erandi diskrimineerimise keelu põhimõttest, siis tuleb seda tõlgendada kitsalt. Sama võib järeldada ka selle sätte sõnastusest (vt selle kohta 12. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-341/08: Petersen, EKL 2010, lk I-47, punkt 60).
- 57 Seega tuleb uurida ühelt poolt, kas lennuohutus kuulub direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 5 loetletud eesmärkide hulka, ja teiselt poolt, kas kollektiivlepingu nr 5a § 19 lõige 1 kujutab endast siseriikliku õigusega sätestatud meedet sama sätte tähenduses.
- 58 Mis puudutab lennuohutust, siis näib, et meetmed, millega püütakse pilootide sobivuse ja füüsiliste võimete kontrollimisega vältida lennuõnnetusi, selleks et inimlikud

eksimused ei oleks nende õnnetuste põhjustajaks, on kahtlemata niisugused meetmed, mis tagavad avalikku julgeolekut direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5 tähenduses.

- 59 Mis puudutab küsimust, kas kollektiivlepinguga võetud meede võib kujutada endast siseriikliku õigusega sätestatud meedet, siis tuleb märkida, nagu kohtujurist tõi välja oma ettepaneku punktis 51, et liidu seadusandja viitas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 5 „siseriikliku õigusega” sätestatud meetmetele, samal ajal kui sama direktiivi artikli 4 lõikes 1 ja artikli 6 lõikes 1 ei mainita ühtegi konkreetset juriidilist instrumenti.
- 60 Euroopa Kohus on juba leidnud, et tööturu osapooled ei ole avalik-õiguslikud isikud (vt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT 1997, L 18, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 431) artikli 3 lõike 10 kontekstis eespool viidatud kohtuotsus Laval un Partneri, punkt 84).
- 61 See kaalutus ei takista siiski liikmesriike andmast tööturu osapooltele volitusnormidega luba võtta meetmeid direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5 tähenduses selles sättes nimetatud valdkondades, mis on hõlmatud kollektiivlepinguga. Need volitusnormid peavad olema piisavalt täpsed, tagamaks, et nimetatud meetmed vastavad eelmainitud artikli 2 lõikes 5 sätestatud nõuetele.
- 62 Mis puudutab põhikohtuasjas käsitletavat meedet, siis leidsid tööturu osapooled, et pilootide töötamise võimalust tuleb piirata 60 eluaastaga reisijate ja ülennatavatel aladel elavate isikute ohutusega seotud põhjustel, kuid samuti pilootide endi tervisest ja ohutusest tulenevalt. Selle meetme eesmärgid on seotud avaliku julgeoleku ja tervise kaitsega ning see meede kuulub kollektiivlepingu kohaldamisalasse.

- 63 Sellest hoolimata ning nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktides 14 ja 16, on siseriiklikes ja rahvusvahelise õiguse normides leitud, et piloodi tööülesannete täitmist ei ole pärast 60. eluaastat vaja keelata, vaid üksnes piirata. Järelikult ei olnud lennuki juhtimise keeld pärast sellesse ikka jõudmist, mida nägi ette põhikohtuasjas käsitletav meede, taotletava eesmärgi saavutamiseks vajalik.
- 64 Neist kaalutlustest tuleneb, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 5 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigid võivad anda volitusnormidega tööturu osapooltele loa võtta meetmeid nimetatud artikli 2 lõike 5 tähenduses selles sättes nimetatud valdkondades, mis on hõlmatud kollektiivlepinguga, tingimusel et need volitusnormid on piisavalt täpsed, tagamaks, et nimetatud meetmed vastavad eelmainitud artikli 2 lõikes 5 sätestatud nõuetele. Niisugune meede nagu põhikohtuasjas käsitletav, mis määrab 60. eluaastale vanusepiiri, alates millest ei saa piloodid enam oma kutsetööd teha, samal ajal kui siseriiklikud ja rahvusvahelise õiguse normid sätestavad selleks vanuseks 65 aastat, ei ole vajalik avaliku julgeoleku ja tervise kaitseks sama artikli 2 lõike 5 tähenduses.

Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 1 tõlgendamine

- 65 Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 1 „kohaselt võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist ükskõik millise [selle direktiivi] artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav kutsenõue, tingimusel et eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne”.

- ⁶⁶ Selle sätte sõnastusest nähtub, et selleks, et tegemist ei oleks diskrimineerimisega, peab erinev kohtlemine toimuma direktiivi 2000/78 artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ja see omadus peab olema „oluline ja määrav” kutsenõue. Euroopa Kohus on leidnud, et olulise ja määrava kutsenõude peab moodustama mitte erineva kohtlemise aluseks olev põhjus, vaid selle põhjusega seotud omadus (vt 12. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-229/08: Wolf, EKL 2010, lk I-1, punkt 35).
- ⁶⁷ Liinipilootide puhul on oluline, et neil oleksid muu hulgas erilised füüsilised võimed, kuna sellel elukutsel võivad füüsilised häired tuua endaga kaasa tõsiseid tagajärgi. Kahtlust ei ole ka selles, et need võimed vanusega vähenevad (vt selle kohta seoses tuletõrjajate elukutsega eespool viidatud kohtuotsus Wolf, punkt 41). Sellest järeldub, et eriliste füüsiliste võimete omamist võib pidada oluliseks ja määravaks kutsenõudeks direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 1 tähenduses liinipiloodina töötamise jaoks ning et nende võimete omamine on seotud vanusega.
- ⁶⁸ Mis puudutab meetmega taotletavat eesmärki, siis nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 51 täpsustatud, märkis eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tööturu osapooled nägid pilootide töölepingute automaatse lõppemise nende 60-aastaseks saamisel ette eesmärgiga tagada lennuliikluse ohutus.
- ⁶⁹ Selline eesmärk on õigustatud eesmärk direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 1 tähenduses.
- ⁷⁰ Samuti tuleb uurida seda, kas tööturu osapooled kehtestasid proportsionaalse nõude, kui nad otsustasid, et alates 60. eluaastast ei ole liinipiloodid enam füüsiliselt võimelised oma kutsetööd tegema.

- 71 Selle kohta tuleb märkida, et direktiivi 2000/78 põhjendus 23 täpsustab, et „väga piiratud asjaoludel” võib erinev kohtlemine olla õigustatud siis, kui muu hulgas vanusega seotud omadus kujutab endast olulist ja määravat kutsenõuet.
- 72 Peale selle, kuivõrd direktiivi 2000/78 artikli 4 lõige 1 näeb ette erandi diskrimineerimiskeelu põhimõttest, siis tuleb seda tõlgendada kitsalt (vt analoogia alusel seoses soo tõttu diskrimineerimisega 15. mai 1986. aasta otsus kohtuasjas 222/84: Johnston, EKL 1986, lk 1651, punkt 36, ja 26. oktoobri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-273/97: Sirdar, EKL 1999, lk I-7403, punkt 23, direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5 osas vt eespool viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 60).
- 73 Kuid nagu käesoleva kohtuotsuse punktides 14 ja 16 on märgitud, näevad nii siseriiklikud kui rahvusvahelise õiguse normid pilootidele ette võimaluse jätkata teatavate piirangutega oma tegevust ka 60. ja 65. eluaasta vahel. Seega leiavad siseriiklikud ja rahvusvahelised asutused, et pilootidel on kuni 65. eluaastani füüsilised võimed lennuki juhtimiseks, isegi kui 60. ja 65. eluaasta vahel saavad nad seda teha üksnes sellise meeskonna koosseisus, mille teised piloodid on nooremad kui 60-aastased.
- 74 Tööturu osapooled leidsid samas, et pärast 60. eluaastat ei saa kollektiivlepinguga nr 5a hõlmatud piloodid enam oma tööd teha, isegi mitte teatavate piirangutega. Põhjused, miks neid piloote ei peeta alates 60. eluaastast enam lennuki juhtimiseks füüsiliselt võimeliseks, ei nähtu toimikust ega Euroopa Kohtule esitatud märkustest.
- 75 Tööturu osapooled kehtestasid sellega, et nad seadsid 60 aasta vanusepiiri, alates millest ei peeta kollektiivlepinguga nr 5a hõlmatud liinipiloote enam füüsiliselt võimeliseks oma kutsetööd tegema, samal ajal kui siseriiklikud ja rahvusvahelise õiguse

normid lubavad teha seda tööd teatavatel tingimustel kuni 65. eluaastani, neile pilootidele ebaproportsionaalse nõude direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 1 tähenduses.

- ⁷⁶ Neist kaalutlustest tuleneb, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui niisugune kollektiivlepingu klausel nagu põhikohtuasjas käsitletav näeb ette vanusepiiri 60 eluaastat, alates millest ei peeta piloote enam füüsiliselt võimeliseks oma kutsetööd tegema, samal ajal kui siseriiklikud ja rahvusvahelise õiguse normid määravad selleks vanusepiiriks 65 eluaastat.

Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tõlgendamine

- ⁷⁷ Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik sätestab, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.
- ⁷⁸ Nagu käesoleva kohtuotsuse punktides 51 ja 68 on täpsustatud, märkis eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tööturu osapooled nägid pilootide töölepingute automaatse lõppemise ette nende 60-aastaseks saamisel eesmärgiga tagada lennuliikluse ohutus.
- ⁷⁹ Tuleb uurida, kas selline eesmärk on õigustatud eesmärk direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu tähenduses.

80 Selle kohta tuleb märkida, et kuigi nimekiri ei ole ammendav, on selles sättes loetletud õigustatud eesmärgid seotud tööhõivepoliitika, tööturu ja kutseõppega.

81 Euroopa Kohus on leidnud, et eesmäärke võib artikli 6 lõike 1 esimese lõigu tähenduses pidada „õigustatuks” ning seega vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõttest erandi tegemist põhjendavaks, kui need eesmärgid tulenevad sotsiaalpoliitikast, olles seotud näiteks tööhõivepoliitika, tööturu või kutseõppega (vt 5. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-388/07: Age Concern England, EKL 2009, lk I-1569, punkt 46, ja 18. juuni 2009. aasta otsus kohtuasjas C-88/08: Hütter, EKL 2009, lk I-5325, punkt 41).

82 Kõigist neist asjaoludest tuleneb, et selline eesmärk nagu lennuohutus ei kuulu direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus nimetatud eesmärkide hulka.

83 Kõigist neist kaalutlustest tulenevalt tuleb vastata esitatud küsimusele järgmiselt:

- direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 5 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigid võivad anda volitusnormidega tööturu osapooltele loa võtta meetmeid nimetatud artikli 2 lõike 5 tähenduses selles sättes nimetatud valdkondades, mis on hõlmatud kollektiivlepinguga, tingimusel et need volitusnormid on piisavalt täpsed, tagamaks, et nimetatud meetmed vastavad eelmainitud artikli 2 lõikes 5 sätestatud nõuetele. Niisugune meede nagu põhikohtuasjas käsitletav, mis määrab 60. eluaastale vanusepiiri, alates millest ei saa piloodid enam oma kutsetööd teha, samal ajal kui siseriiklikud ja rahvusvahelise õiguse normid sätestavad selleks vanuseks 65 aastat, ei ole vajalik avaliku julgeoleku ja tervise kaitseks sama artikli 2 lõike 5 tähenduses;

- direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui niisugune kollektiivlepingu klausel nagu põhikohtuasjas käsitletav näeb ette vanusepiiri 60 eluaastat, alates millest ei peeta piloote enam füüsiliselt võimeliseks oma kutsetööd tegema, samal ajal kui siseriiklikud ja rahvusvahelise õiguse normid määravad selleks vanusepiiriks 65 eluaastat;
- direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et lennuohutus ei kujuta endast õigustatud eesmärki selle sätte tähenduses.

Kohtukulud

- ⁸⁴ Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulud, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) artikli 2 lõiget 5 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigid võivad anda volitusnormidega tööturu osapooltele loa võtta meetmeid nimetatud artikli 2 lõike 5 tähenduses selles sättes nimetatud valdkondades, mis on hõlmatud kollektiivlepinguga, tingimusel et need volitusnormid on piisavalt täpsed, tagamaks, et nimetatud

meetmed vastavad eelmainitud artikli 2 lõikes 5 sätestatud nõuetele. Niisugune meede nagu põhikohtuasjas käsitletav, mis määrab 60. eluaastale vanusepiiri, alates millest ei saa piloodid enam oma kutsetööd teha, samal ajal kui siseriiklikud ja rahvusvahelise õiguse normid sätestavad selleks vanuseks 65 aastat, ei ole vajalik avaliku julgeoleku ja tervise kaitseks sama artikli 2 lõike 5 tähenduses.

Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui niisugune kollektiivlepingu klausel nagu põhikohtuasjas käsitletav näeb ette vanusepiiri 60 eluaastat, alates millest ei peeta piloote enam füüsiliselt võimeliseks oma kutsetööd tegema, samal ajal kui siseriiklikud ja rahvusvahelise õiguse normid määravad selleks vanusepiiriks 65 eluaastat.

Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et lennutohus ei kujuta endast õigustatud eesmärki selle sätte tähenduses.

Allkirjad