

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2011. szeptember 13.*

A C-447/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (Németország) a Bírósághoz 2009. november 18-án érkezett, 2009. június 17-i határozatával terjesztett elő az előtte

Reinhard Prigge,

Michael Fromm,

Volker Lambach

és

a Deutsche Lufthansa AG

között folyamatban lévő eljárásban,

* Az eljárás nyelve: német.

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schiemann, D. Šváby tanácselnökök, R. Silva de Lapuerta, Juhász E., P. Lindh (előadó), M. Berger, A. Prechal és E. Jarašiūnas bírák,

főtanácsnok: P. Cruz Villalón,
hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2011. március 8-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- R. Prigge M. Fromm és V. Lambach képviseletében E. Helmig és J. Rodríguez Nieto Rechtsanwälte,
- a Deutsche Lufthansa AG képviseletében K. Streichardt és C. Kremser-Wolf Rechtsanwältinnen,
- a német kormány képviseletében J. Möller és C. Blaschke, meghatalmazotti minőségben,

- Írország képviselőjében D. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben, segítője: D. Keane SC,
- az Európai Bizottság képviselőjében J. Enegren és V. Kreuschitz, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2011. május 19-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. cikke (5) bekezdésének, 4. cikke (1) bekezdésének és 6. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet az egyfelől R. Prigge, M. Fromm és V. Lambach, másfelől a munkáltatójuk, a Deutsche Lufthansa AG (a továbbiakban: Deutsche Lufthansa) között annak tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy egy kollektív szerződési rendelkezés alapján a munkaszerződésük *ipso iure* megszűnik hatvanéves korukban.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

- 3 A 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.
- 4 Ezen irányelv (23), (25) és (36) preambulumbekzdése a következésképpen szól:

„(23) Nagyon korlátozott körülmények között igazolható az eltérő bánásmód, ha a valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékossgához, korhoz vagy szexuális irányultsághoz kapcsolódó jellemző valódi és meghatározó alkalmazási feltételt eredményez, amikor a cél jogos, és az alkalmazási feltétel arányos [helyesen: kapcsolódó valamely jellemző lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos]. [...]

[...]

- (25) Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része [az Európai Tanács 1999. december 10–11-i ülésén elfogadott, 2000. évi] foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért

elengedhetetlen a különbségtétel a főleg [helyesen: például] jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó hátrányos megkülönböztetés között.

[...]

(36) A tagállamok megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérelme alapján, ezen irányelv végrehajtásával a kollektív szerződések rendelkezéseinek vonatkozásában, feltéve ha megteszik a szükséges lépéseket annak biztosítására, hogy mindenkor garantálni tudják az ezen irányelvben megkövetelt eredményeket.”

5 Az irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke szerint:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok egyike alapján;

[...]

(5) Ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez, valamint a mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek.”

- 6 Ugyanezen irányelv „Az irányelv hatálya” című 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében a Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: állami szerveket] is, a következőkre tekintettel: [...] alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást [...].
- 7 A 2000/78 irányelv „Foglalkozási [helyesen: Szakmai] követelmények” című 4. cikkének (1) bekezdése szerint:

„A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés [helyesen: eltérő bánásmód] nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási [helyesen: szakmai] tevékenység jellege vagy végrehajtásának [helyesen: gyakorlásának] feltételrendszere miatt az ilyen jellemző valódi [helyesen: lényeges] és meghatározó foglalkozási [helyesen: szakmai] követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”

- 8 Ezen irányelv „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” című 6. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek].

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja többek között:

- a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [helyesen: a munkavállalásnak vagy az ahhoz kapcsolódó egyes előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötése];
- c) a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul [helyesen: a felvétel felső korhatárhoz kötése az érintett álláshoz szükséges képzettség alapján, vagy ésszerű szolgálati idő megkövetelése a nyugdíjba vonulás tekintetében].”

9 Az említett irányelv 16. cikke szerint:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák:

[...]

- b) bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés, kollektív szerződés [...] tartalmaz [...], semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát vagy módosítását.”

10 A 2000/78 irányelv 18. cikkének első bekezdése értelmében:

„A tagállamok [...] megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérése [helyesen: kérelme] alapján, ezen irányelv végrehajtásával a kollektív szerződéseket illető rendelkezések [helyesen: kollektív szerződések rendelkezéseinek] vonatkozásában. A tagállamok ezekben az esetekben biztosítják [helyesen: meggyőződnek arról], hogy a szociális partnerek legkésőbb 2003. december 2-ig megállapodás formájában bevezessék [helyesen: bevezetik] a szükséges intézkedéseket. Az érintett tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek azért, hogy biztosítsák a szociális partnerek számára azt, hogy azok mindig biztosítani tudják az irányelv által előírt eredményeket [helyesen: Az érintett tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy mindenkor garantálni tudják az ezen irányelvben megkövetelt eredményeket]. [...]

Annak érdekében, hogy a különleges körülményeket tekintetbe vegyék [helyesen: hogy különleges körülmények is figyelembe vehetők legyenek], a tagállamoknak szükség esetén 2003. december 2-től további három, azaz összesen hat év áll rendelkezésükre, hogy végrehajtsák ennek az irányelvnek az életkori [helyesen: életkoron] és a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit. Ebben az esetben haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot. Minden olyan tagállam, amely úgy dönt, hogy felhasználja ezt a kiegészítő időszakot [helyesen: póthatáridőt], évente jelentést készít a Bizottságnak az életkori [helyesen: életkoron] és a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetését célzó lépéseiről és a végrehajtás irányában tett előrehaladásáról [helyesen: az irányelv végrehajtása érdekében tett lépésekről]. A Bizottság évente jelentést készít a Tanácsnak.

[...]”

11 A Németországi Szövetségi Köztársaság élt ezzel a lehetőséggel, így ebben a tagállamban az irányelvnek az életkoron és a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit 2006. december 2-ig kellett átültetni.

A pilótákra vonatkozó szabályozás

A nemzetközi szabályozás

- ¹² A magán-, a kereskedelmi és a közforgalmi pilótákra vonatkozó nemzetközi szabályozást egy nemzetközi intézmény, a Joint Aviation Authorities dolgozta ki, amelynek a Németországi Szövetségi Köztársaság is tagja. Az e szabályozás részét képező egyik szabályzat a Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1 (a továbbiakban: JAR-FCL 1), amelyet 2003. április 15-én fogadtak el.
- ¹³ A JAR-FCL 1-t a szövetségi közlekedési, építésügyi és lakásügyi minisztérium tette közzé a *Bundesanzeiger* 2003. április 29-i 80a. számában.
- ¹⁴ A JAR-FCL 1 1.060 pontja szerint:

„A szakszolgálati engedély olyan jogosultjára vonatkozó korlátozások, aki 60 évesnél idősebb:

a) 60–64 év:

A szakszolgálati engedély olyan jogosultja, aki 60 évesnél idősebb, nem gyakorolhatja a repülőgép-vezetői tevékenységet kereskedelmi célú szállítást végző repülőgépen, kivéve ha:

- 1) több pilótából álló személyzet tagja,
- 2) és a másik/többi pilóta még nem töltötte be a 60. életévét.

b) 65 év:

A szakszolgálati engedély olyan jogosultja, aki 65 évesnél idősebb, nem gyakorolhatja a repülőgép-vezetői tevékenységet kereskedelmi célú szállítást végző repülőgépen.”

A nemzeti szabályozás

- 15 A hajózó személyzettel szembeni követelményekre vonatkozó légiközlekedési előírásokat módosító rendelettel (Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen) módosított, 2003. február 10-i légiközlekedési engedélyezési rendelet (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung, BGBl. 2003 I, 182. o.) 20. §-ának (2) bekezdése szerint:

„A szakszolgálati engedély megszerzéséhez szükséges szakmai követelményeket és vizsgákat, a szakszolgálati engedély hatályát – beleértve az engedélyezett tevékenységeket, az érvényességi időt, a meghosszabbítást és a megújítást –, az engedéllyel vagy az engedélyezett tevékenységgel összefüggő jogok kialakításának egyéb feltételeit [...] a hajózó személyzetre vonatkozó rendelet [Verordnung über Luftpersonal] szabályozza [...]”

- 16 A hajózó személyzetre vonatkozó rendelet 2003. április 15-i első végrehajtási rendelete (Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal, a *Bundesanzeiger* 2003. május 3-i 82b. száma) 4. §-a értelmében:

„A Németországi Szövetségi Köztársaságban kiadott kereskedelmi vagy közforgalmi pilóta szakszolgálati engedély, illetve a hajózó személyzetre vonatkozó rendelet 46. cikkének (5) bekezdése szerinti szakszolgálati engedély jogosultja, a 60. életévének

betöltését követően, a 65. életévének betöltéséig olyan repülőgépeken is gyakorolhatja az engedélye szerinti jogokat, amelynek személyzete legalább egy olyan pilótából áll, akinek engedélye kereskedelmi célú utasszállításra, postaiküldemény-fuvarozásra és/vagy áru fuvarozásra szól, jóllehet a Németországi Szövetségi Köztársaság légterére korlátozva.

A szakszolgálati engedély jogosultja a 65. életévének betöltését követően nem vezethet kereskedelmi célú utasszállítást, postaiküldemény-fuvarozást és/vagy áru fuvarozást végző repülőgépet.”

Az 5a. sz. kollektív szerződés

- ¹⁷ Az alapeljárás felei közötti munkaviszonyt a Deutsche Lufthansa hajózó személyzetére vonatkozó 5a. sz. általános kollektív szerződés 2005. január 14-től hatályos változata (a továbbiakban: 5a. sz. kollektív szerződés) szabályozza.

- ¹⁸ Az 5a. sz. kollektív szerződés 19. §-ának (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkaviszony – a szerződés felmondásának szükségessége nélkül – megszűnik a 60. életév betöltése hónapjának végén. [...]”

A munkára és az egyenlő bánásmódra vonatkozó nemzeti szabályozás

- 19 A részmunkaidőről és a határozott időre szóló munkaszerződésről, valamint egyes munkajogi rendelkezések módosításáról és hatályon kívül helyezéséről szóló 2000. december 21-i törvény (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen; BGBl. 2000 I, 1966. o.; a továbbiakban: TzBfG) 14. §-a értelmében:

„(1) Határozott időre szóló munkaszerződés köthető, ha az objektív okkal igazolható [...]”

- 20 A 2000/78 irányelvet az egyenlő bánásmód általános szabályairól szóló 2006. augusztus 14-i törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. 2006 I, 1897. o.; a továbbiakban: AGG) ültette át.

- 21 Az AGG 1–3., 7., 8. és 10. §-a értelmében:

„1. §

A törvény célja

A jelen törvény célja a faji vagy etnikai hovatartozáson, nemen, valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása, illetve kiküszöbölése.

2. § A törvény hatálya

- (1) „A jelen törvény az alábbiakkal kapcsolatban tiltja az 1. §-ban felsorolt okok valamelyike miatti hátrányos megkülönböztetést:

[...]

2. A foglalkoztatási és munkafeltételek – ideértve a díjazást és az elbocsátás feltételeit –, különösen az egyedi és a kollektív szerződésekben foglalt feltételek, továbbá a munkaviszony és annak megszüntetése, valamint az előléptetés során tett intézkedések.

[...]

3. § Meghatározások

- (1) Közvetlen megkülönböztetés áll fenn, ha valamely személlyel az 1. §-ban felsorolt okok valamelyike miatt kevésbé kedvezően bánnak, mint ahogyan valamely hasonló helyzetben lévő másik személlyel bánnának vagy bántak volna. [...]

[...]

7. § A hátrányos megkülönböztetés tilalma

- (1) A munkavállalókat nem lehet az 1. §-ban felsorolt okok valamelyike miatti hátrányos megkülönböztetésben részesíteni [...].
- (2) Az 1. § szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmát sértő szerződéses rendelkezések semmissek.

[...]

8. § A szakmai követelmény miatti eltérő bánásmód megengedettsége

- (1) Megengedett az 1. §-ban felsorolt okok valamelyike miatti eltérő bánásmód, ha az érintett szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételei miatt a szóban forgó ok lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.

[...]

10. § Az életkoron alapuló eltérő bánásmód megengedettsége

- (1) A 8. § ellenére megengedett az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha jogszerű céllal objektív és ésszerű módon igazolható. Az e cél elérése érdekében alkalmazott eszközöknek megfelelőeknek és szükségeseeknek kell lenniük. Az ilyen eltérő bánásmód többek között állhat:

[...]"

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- ²² R. Prigge, M. Fromm és V. Lambach sok éven keresztül a Deutsche Lufthansa alkalmazásában állt mint pilóta, később mint parancsnokpilóta.
- ²³ Munkaszerződésük az 5a. sz. kollektív szerződés 19. §-ának (1) bekezdése alapján 2006-ban, illetve 2007-ben, a 60. életévük betöltésekor szűnt meg.
- ²⁴ Az alapeljárás felperesei, mivel úgy vélték, hogy a 2000/78 irányelvvel és az AGG-vel ellentétes, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés áldozatai, az Arbeitsgericht Frankfurt am Mainhoz fordultak azzal, hogy e bíróság egyrészt állapítsa meg, hogy a Deutsche Lufthansával fennálló munkaviszonyuk nem szűnt meg annak a hónapnak a végén, amelyben betöltötték a 60. életévüket, másrészt kötelezze a Deutsche Lufthansát a munkaszerződésük hatályban tartására.

- 25 Az Arbeitsgericht Frankfurt am Main elutasította a keresetüket, a Landesarbeitsgericht Hessen pedig a fellebbezésüket. Az említett felperesek ekkor felülvizsgálati kérelmet terjesztettek a Bundesarbeitsgericht elé.
- 26 E bíróság előadja, hogy az AGG hatálybalépéséig érvényesnek tekintette az olyan rendelkezéseket, mint az 5a. sz. kollektív szerződés 19. §-ának (1) bekezdése. Úgy tekintette ugyanis, hogy mivel a TzBfG 14. §-ának (1) bekezdése lehetővé teszi a munkaszerződés tartamának korlátozását, ha azt objektív ok igazolja, a valamely kollektív szerződésben megállapított korhatár is igazolható az említett 14. § (1) bekezdésének értelmében vett objektív okkal.
- 27 A Bundesarbeitsgericht úgy ítéli meg, hogy a szociális partnerek az őket megillető autonómia elve és a normatív jogkörük gyakorlása terén őket megillető szabadság alapján alkothatnak olyan rendelkezéseket, amelyek korhatár bevezetésével korlátozzák a munkaszerződések tartamát. Mivel azonban e normatív jogkört az állammal megosztva gyakorolják, ez utóbbi előírta, hogy a munkaszerződések tartama korlátozásának objektív okkal igazolhatónak kell lennie. Mindemellett a szociális partnerek mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek ezen objektív ok meghatározásában. Ezen elvi megállapításokból az következik, hogy a 60. életévre vonatkozó korhatárnak a Deutsche Lufthansa pilótái számára történő meghatározása a szociális partnerek hatáskörébe tartozott.
- 28 A kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy nem számítva azt az esetet, amikor a korhatár azon a lehetőségen alapul, hogy a munkavállaló nyugdíjat kap, a munkaszerződés tartamának a munkavállaló életkora alapján történő korlátozása csak akkor igazolható, ha a munkavállaló által gyakorolt tevékenység miatt az adott életkor betöltése kockázatokkal jár. Szerinte e feltétel a pilóták esetében teljesül. A rájuk vonatkozó korhatár nemcsak a repülőgép-vezetői tevékenység megfelelő gyakorlását garantálja, hanem a hajózó személyzet, az utasok és az átrepült területeken élők életének és egészségének védelmét is. Az említett életkor objektív összefüggésben van a fizikai képességek csökkenésével.

- 29 Az a tény, hogy a nemzetközi és a nemzeti szabályozás, valamint más kollektív szerződések nem tiltják teljes mértékben a pilóta tevékenység 60 év felett történő gyakorlását, hanem annak korlátozására szorítkoznak, megerősíti azt a feltevést, hogy e tevékenységnek az említett életkort követően történő gyakorlása kockázatokkal jár. A szociális partnerek a 60. életévre vonatkozó korhatár megállapításával a normatív jogkörük keretei között maradtak.
- 30 A Bundesarbeitsgericht úgy ítéli meg, hogy nem sérti az egyenlőség elvét az a tény, hogy a Deutsche Lufthansa csoportjába tartozó más társaságok pilótáira vonatkozó más kollektív szerződésekben nem szerepel a 60. életévre vonatkozó korhatár. E más kollektív szerződéseket ugyanis más szociális partnerek kötötték más vállalkozásokra vonatkozóan.
- 31 A Bundesarbeitsgericht szerint felmerül a kérdés, hogy a 2000/78 irányelv és az AGG hatálybalépését követően a TzBfG 14. §-a (1) bekezdésének az uniós joggal összhangban lévő értelmezése nem teszi-e érvénytelenné a Deutsche Lufthansa pilótái számára előírt, 60. életévre vonatkozó korhatárt.
- 32 E bíróság szerint az 5a. sz. kollektív szerződés 19. §-ának (1) bekezdése közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg. A pilótákra előírt, a 60. életévre vonatkozó korhatár céljának a légi közlekedés biztonságának garantálását tekinti. Azt a kérdést veti fel tehát, hogy ez az eltérő bánásmód ellentétes-e az említett irányelvvel és/vagy az uniós jog általános elveivel.
- 33 Először is a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy az 5a. sz. kollektív szerződés 19. §-ának (1) bekezdésében szereplő korhatár az említett irányelv hatálya alá tartozik-e. Ezen intézkedés ugyanis, mivel a légi közlekedés biztonságára irányuló célon alapul, az említett irányelv 2. cikke (5) bekezdésének értelmében szükséges a közbiztonság fenntartásához. Mindazonáltal a Bundesarbeitsgerichtnek kétségei támadtak azzal kapcsolatban, hogy a kollektív szerződések az irányelv említett rendelkezésének értelmében vett, „a nemzeti jog által meghatározott [...] intézkedéseknek” minősülhetnek-e.

34 Másodszor abban az esetben, ha a korhatárra vonatkozó intézkedés a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik, a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a légi közlekedés biztonságára irányuló cél az ezen irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében szereplő célok közé tartozhat-e. Megjegyzi, hogy e rendelkezés értelmezésekor a Bíróság eddig csak szociálpolitikai célok megvalósítására irányuló intézkedésekről határozott, más célok megvalósítására irányuló intézkedésekről nem. Ha a légi közlekedés biztonságára irányuló cél az említett irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében szereplő célok közé tartozik, akkor szerinte meg kell vizsgálni, hogy a pilótákra előírt, a 60. életévre vonatkozó korhatár megfelelő és szükséges eszköze-e az említett cél megvalósításának.

35 Végül, harmadszor, a Bundesarbeitsgericht arra keresi a választ, hogy a pilótákra előírt, a 60. életévre vonatkozó korhatár igazolható-e a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése alapján. A légi közlekedés biztonságának garantálása ugyanis olyan jogszerű célnak minősülhet, amely igazolja az életkorra vonatkozó szakmai követelmény előírását. Ezzel kapcsolatban e bíróság szerint az a kérdés merül fel, hogy a korhatárt megállapíthatják-e a szociális partnerek kollektív szerződés keretében, vagy ez az állam jogalkotási hatáskörébe tartozik. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság felhívja a figyelmet arra, hogy a nemzeti szabályozás a 60–65 éves pilóták tevékenységének korlátozására szorítkozik, nem tiltja azt.

36 Ilyen körülmények között a Bundesarbeitsgericht úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [...] 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdését, 4. cikkének (1) bekezdését, 6. cikkének (1) bekezdését és/vagy a közösségi jognak az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános elvét, hogy azzal/azokkal ellentétes a nemzeti jog azon szabályozása, amely repülésbiztonsági okokból elismeri a kollektív szerződésben a pilótákra előírt, a 60. életévre vonatkozó korhatárt?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

Előzetes megjegyzések

- 37 A feltett kérdés megválaszolása érdekében előzetesen azt kell megvizsgálni, hogy egyrészt az alapeljárás tárgyát képező kollektív szerződési rendelkezés a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, illetve életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít-e meg, másrészt ezt az irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha az életkoron alapuló eltérő bánásmódról olyan kollektív szerződés rendelkezik, mint amelyről az alapeljárásban szó van.
- 38 A 2000/78 irányelv alkalmazását illetően emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság elismerte az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, amely az uniós jog általános elvének tekintendő, és amelyet a foglalkoztatás és a munka területén a 2000/78 irányelv konkretizál (lásd ebben az értelemben a C-555/07. sz. Küçükdeveci-ügyben 2010. január 29-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-365. o.] 21. pontját). A különösen az életkor alapján történő, minden hátrányos megkülönböztetés tilalma az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikkébe van belefoglalva, amely 2009. december 1-je óta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések.
- 39 Egyébiránt az említett irányelvnek mind a címéből és a preambulumból, mind a tartalmából és a céljából az tűnik ki, hogy általános keretet kíván létrehozni a minden személy számára biztosítandó, „a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott” egyenlő bánásmóddhoz, hatékony védelmet nyújtva nekik az irányelv 1. cikkében említett okok valamelyikén – köztük az életkor – alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen (lásd a C-499/08. sz., Ingeniørforeningen i Danmark ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9343. o.] 19. pontját).

- 40 Az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjából az következik, hogy ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve az állami szerveket is, többek között az alkalmazási és munkakörülményekre tekintettel, beleértve az elbocsátást.
- 41 Azzal, hogy az 5a. sz. kollektív szerződés 19. §-ának (1) bekezdésében az szerepel, hogy a pilóták munkaviszonya – a munkaszerződésük felmondásának szükségessége nélkül – megszűnik a 60. életévük betöltése hónapjának végén, e rendelkezés az említett munkavállalóknak a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdése c) pontja értelmében vett alkalmazási feltételeit érinti. Ennélfogva az irányelv alkalmazandó az olyan helyzetekre, mint amelyek a kérdést előterjesztő bíróság előtti jogvitához vezettek.
- 42 Azon kérdést illetően, hogy az alapeljárás tárgyát képező szabályozás megvalósítja-e a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének értelmében vett, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés alkalmazásában „az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az [említett irányelv] 1. cikk[é]ben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni”. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében az (1) bekezdés alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül egy hasonló helyzetben az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok egyike alapján.
- 43 A jelen ügyben az 5a. sz. kollektív szerződés 19. §-ának (1) bekezdésében az szerepel, hogy a Deutsche Lufthansának az említett kollektív szerződés hatálya alá tartozó pilótája esetében a munkaviszony *ipso iure* megszűnik a 60. életéve betöltésekor.
- 44 Márpedig az ilyen pilóta hasonló helyzetben van, mint a nála fiatalabb, de ugyanazt a tevékenységet ugyanannál a légitársaságnál folytató és/vagy ugyanazon kollektív szerződés hatálya alá tartozó pilóta. Az előbbi, akinek munkaszerződése *ipso iure* megszűnik a 60. életéve betöltésekor, az életkora miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint az utóbbi.

- 45 Úgy tűnik tehát, hogy az alapeljárás tárgyát képező intézkedés a 2000/78 irányelvnek a 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával együttesen értelmezett 1. cikke értelmében vett, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg.
- 46 Emlékeztetni kell arra, hogy az a körülmény, hogy a nemzeti szabályozás – a kérdést előterjesztő bíróság által adott tájékoztatás szerint a jelen ügyben a TzBfG 14. §-ának (1) bekezdése – objektív ok alapján lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződés a munkaszerződések meghatározott korban *ipso iure* történő megszűnéséről rendelkezzen, nem mentesít az alól, hogy az érintett kollektív szerződésnek összhangban kell lennie az uniós joggal, és különösen a 2000/78 irányelvvel (lásd ebben az értelemben a C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9391. o.] 53. pontját).
- 47 Ugyanis az Európai Unió Alapjogi Chartája 28. cikkében elismert, kollektív tárgyaláshoz való jogot az uniós jog hatálya alá tartozó helyzetekben ez utóbbival összhangban kell gyakorolni (lásd ebben az értelemben a C-438/05. sz., International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union, ún. „Viking Line”-ügyben 2007. december 11-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-10779. o.] 44. pontját, valamint a C-341/05. sz., Laval un Partneri ügyben 2007. december 18-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-11767. o.] 91. pontját).
- 48 Ennélfogva a szociális partnereknek, amikor az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát a foglalkoztatás és a munka területén konkretizáló 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el, tiszteletben kell tartaniuk ezen irányelvet (lásd ebben az értelemben a C-127/92. sz. Enderby-ügyben 1993. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1993., I-5535. o.] 22. pontját).
- 49 Ennek megfelelően egyértelműen kitűnik a 2000/78 irányelv 16. cikke (1) bekezdésének b) pontjából, hogy a kollektív szerződéseknek – csakúgy, mint a törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek – tiszteletben kell tartaniuk az ezen irányelvvel alkalmazott elvet.

50 Mivel a kérdést előterjesztő bíróság a 2000/78 irányelv 2. cikke (5) bekezdésének, 4. cikke (1) bekezdésének és 6. cikke (1) bekezdésének értelmezését kérte a Bíróságtól, az alapeljárás tárgyát képező kollektív szerződési klauzulát az említett rendelkezések és az irányelvvel elérni kívánt cél vagy célok mindegyikére tekintettel meg kell vizsgálni.

51 A kérdést előterjesztő bíróság által nyújtott információkból kitűnik, hogy a szociális partnerek azzal a céllal rendelkeztek a pilóták munkaszerződésének 60 évesen *ipso iure* történő megszűnéséről, hogy garantálják a légi közlekedés biztonságát. A német kormány észrevételeiben úgy tekinti, hogy a szociális partnerek által megállapított korhatár szükséges az egészség védelméhez. Ugyanis a 60 évesnél idősebb pilóták kizárása a légi közlekedésből lehetővé teszi a balesetek elkerülését, valamint a pilóták, az utasok és az átrepült területeken élők egészségének megóvását. A 2000/78 irányelvet e megfontolásokra tekintettel kell értelmezni.

A 2000/78 irányelv 2. cikke (5) bekezdésének értelmezéséről

52 A 2000/78 irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke az egyenlő bánásmód elvének ezen irányelv alkalmazásában való meghatározására irányul. Az említett 2. cikk (1) bekezdésének értelmében ezen elv azt jelenti, hogy az irányelv 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

53 A 2000/78 irányelv 2. cikkének (2)–(4) bekezdése meghatározza azokat a magatartásokat, amelyek az ezen irányelv 2. cikke (1) bekezdésének értelmében vett hátrányos megkülönböztetésnek minősülnek.

- 54 Az említett irányelv 2. cikke (5) bekezdésének értelmében „ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez, valamint a mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek”.
- 55 Az uniós jogalkotó e rendelkezés elfogadásával a foglalkoztatás és a munkavégzés területén meg kívánta előzni, illetve fel kívánta oldani az egyrészt az egyenlő bánásmód elve, másrészt a demokratikus társadalom működéséhez nélkülözhetetlen következő célok szükségessége közötti konfliktust: a közbiztonság és a közrend fenntartása, a bűncselekmények megakadályozása, az egészség védelme, valamint a mások jogainak és szabadságának védelme. E jogalkotó úgy határozott, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében felsorolt bizonyos esetekben az ezen irányelvben szereplő elvek nem alkalmazandók az annak 1. cikkében foglalt okok valamelyikén alapuló eltérő bánásmódot megvalósító intézkedésekre, feltéve mindazonáltal, ha ezen intézkedések „szükségesek” a fent említett célok megvalósításához.
- 56 Egyébiránt az említett 2. cikk (5) bekezdését, mivel eltérést enged a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől, szigorúan kell értelmezni. Ezt az e rendelkezésben használt kifejezések is indokolják (lásd ebben az értelemben a C-341/08. sz. Petersen-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-47. o.] 60. pontját).
- 57 Meg kell tehát vizsgálni, hogy egyrészt a légi közlekedés biztonsága a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében felsorolt célok közé tartozik-e, másrészt az 5a. sz. kollektív szerződés 19. §-ának (1) bekezdése az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett, a nemzeti jog által meghatározott intézkedésnek minősül-e.
- 58 A légi közlekedés biztonságát illetően úgy tűnik, hogy azok az intézkedések, amelyek arra irányulnak, hogy megpróbálják elkerülni a légi baleseteket a pilóták tudásának és fizikai képességeinek annak érdekében történő ellenőrzésével, hogy emberi mulasztás

ne okozzon balesetet, tagadhatatlanul a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett, a közbiztonság fenntartását szolgáló intézkedéseknek minősülnek.

- 59 Azt a kérdést illetően, hogy valamely kollektív szerződés útján elfogadott intézkedés a nemzeti jog által meghatározott intézkedésnek minősülhet-e, meg kell állapítani – amint azt a főtanácsnok az indítványa 51. pontjában teszi –, hogy az uniós jogalkotó a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében a „nemzeti jog[ba]” tartozó intézkedéseket említi, viszont sem az ezen irányelv 4. cikkének (1) bekezdése, sem a 6. cikkének (1) bekezdése nem hivatkozik semmilyen konkrét jogi aktusra.
- 60 A Bíróság már kimondta, hogy a szociális partnerek nem minősülnek közjogi jogalanyoknak (lásd a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv [HL 1997. L 18., 1. o.] 3. cikkének (10) bekezdésével összefüggésben a fent hivatkozott *Laval un Partneri* ügyben hozott ítélet 84. pontját).
- 61 E megfontolás azonban nem akadályozza annak, hogy a tagállamok felhatalmazó szabályokkal lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett olyan intézkedéseket fogadjanak el az e rendelkezésben említett területekre vonatkozóan, amelyek kollektív megállapodás részeként képezik. E felhatalmazó szabályoknak kellően pontosaknak kell lenniük annak garantálása érdekében, hogy ezen intézkedések tiszteletben tartják az említett 2. cikk (5) bekezdésében szereplő követelményeket.
- 62 Az alapeljárás tárgyát képező intézkedést illetően a szociális partnerek úgy vélték, hogy a pilóták számára 60 éves korukig kell lehetővé tenni tevékenységük gyakorlását az utasok és az átrepült területeken élők biztonsága, valamint maguk a pilóták egészsége és biztonsága miatt. Ezen intézkedés a közbiztonság fenntartásához és az egészség védelméhez kapcsolódó célok megvalósítására irányul, és azt kollektív szerződésbe foglalták.

- 63 Mindazonáltal, amint az a jelen ítélet 14. és 16. pontjában bemutatásra került, a nemzeti és nemzetközi szabályozás úgy tekinti, hogy nincs szükség annak megtiltására, hogy a pilóták a 60. életévük betöltését követően gyakorolják tevékenységüket, hanem azt csak korlátozni kell. Ennélfogva az említett életkor betöltését követően történő repülőgép-vezetésnek az alapeljárás tárgyát képező intézkedésben foglalt tilalma nem minősül az elérni kívánt cél megvalósításához szükséges intézkedésnek.
- 64 E megfontolásokból az következik, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a tagállamok felhatalmazó szabályokkal lehetővé tehetik a szociális partnerek számára, hogy az e 2. cikk (5) bekezdése értelmében vett olyan intézkedéseket fogadjanak el az e rendelkezésben említett területekre vonatkozóan, amelyek kollektív megállapodás részét képezik, feltéve hogy e felhatalmazó szabályok kellően pontosak annak garantálása érdekében, hogy ezen intézkedések tiszteletben tartják az említett 2. cikk (5) bekezdésében szereplő követelményeket. Az olyan intézkedés, mint amely az alapeljárás tárgyát képezi, és amely 60 évben határozza meg azt a korhatárt, amelytől a pilóták többé nem gyakorolhatják szakmai tevékenységüket, annak ellenére, hogy a nemzeti és a nemzetközi szabályozás e korhatárt 65 évben állapítja meg, nem minősül az ugyanezen 2. cikk (5) bekezdésének értelmében vett, a közbiztonság fenntartásához és az egészség védelméhez szükséges intézkedésnek.

A 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének értelmezéséről

- 65 A 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében „a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az [ezen irányelv 1. cikkében] említett okok valamelyikével kapcsolatos jellemző alapján történő eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételrendszere miatt az ilyen jellemző lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos”.

- 66 E rendelkezés megfogalmazásából kitűnik, hogy az eltérő bánásmódnak ahhoz, hogy ne minősüljön hátrányos megkülönböztetésnek, a 2000/78 irányelv 1. cikkében szereplő okok egyikéhez kapcsolódó jellemzőn kell alapulnia, és e jellemzőnek „lényeges és meghatározó” szakmai követelményt kell képeznie. A Bíróság már kimondta, hogy nem annak az oknak kell lényeges és meghatározó szakmai követelményt képeznie, amelyen az eltérő bánásmód alapul, hanem az ezen okkal kapcsolatos jellemzőnek (lásd a C-229/08. sz. Wolf-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-1. o.] 35. pontját).
- 67 A közforgalmi pilótákat illetően különösen fontos, hogy azok többek között különleges fizikai képességekkel rendelkezzenek, mivel e foglalkozási ágban a fizikai hiányosságoknak súlyos következményei lehetnek. Szintén tagadhatatlan, hogy e képességek a kor előrehaladtával romlanak (lásd ebben az értelemben, a tűzoltó foglalkozást illetően a fent hivatkozott Wolf-ügyben hozott ítélet 41. pontját). Ebből következően egyrészt a közforgalmi pilóta foglalkozás gyakorlásának szempontjából a különleges fizikai képességekkel való rendelkezés ténye a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének értelmében vett „lényeges és meghatározó szakmai követelménynek” tekinthető, másrészt az e képességekkel való rendelkezés életkorhoz kötött.
- 68 Az intézkedéssel elérni kívánt célt illetően a kérdést előterjesztő bíróság – amint az a jelen ítélet 51. pontjában szerepel – azt a tájékoztatást adta, hogy a szociális partnerek azzal a céllal rendelkeztek a pilóták munkaszerződésének 60 évesen *ipso iure* történő megszűnéséről, hogy garantálják a légi közlekedés biztonságát.
- 69 E cél a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű célnak minősül.
- 70 Azt is meg kell vizsgálni, hogy a szociális partnerek azzal a döntéssel, hogy a közforgalmi pilóták 60 éves koruktól tekintendők úgy, mint akik többé nem rendelkeznek a szakmai tevékenységük gyakorlásához szükséges fizikai képességekkel, arányos követelményt írtak-e elő.

- 71 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a 2000/78 irányelv (23) preambulumbekézése értelmében csak „nagyon korlátozott körülmények között” igaz az, hogy igazolható az eltérő bánásmód, ha többek között a korhoz kapcsolódó jellemző lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez.
- 72 Egyébiránt a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését szigorúan kell értelmezni, mivel eltérést enged a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől (lásd analógia útján, a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést illetően a 222/84. sz. Johnston-ügyben 1986. május 15-én hozott ítélet [EBHT 1986., 1651. o.] 36. pontját és a C-273/97. sz. Sirdar-ügyben 1999. október 26-án hozott ítélet [EBHT 1999., I-7403. o.] 23. pontját, illetve ebben az értelemben a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdését illetően a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 60. pontját).
- 73 Márpedig, amint az a jelen ítélet 14. és 16. pontjában már szerepel, mind a nemzeti, mind a nemzetközi szabályozás lehetőségként biztosítja a pilóták számára, hogy 60–65 éves korukban bizonyos korlátozásokkal tovább gyakorolják tevékenységüket. A nemzeti és a nemzetközi hatóságok tehát úgy tekintik, hogy a pilóták 65 éves korukig rendelkeznek a repülőgép-vezetéshez szükséges fizikai képességekkel, még akkor is, ha ezt 60–65 éves korban csak olyan személyzet tagjaként tehetik meg, amelyben a többi pilóta 60 évesnél fiatalabb.
- 74 A szociális partnerek viszont úgy döntöttek, hogy az 5a. sz. kollektív szerződés hatálya alá tartozó pilóták a 60. életévük betöltését követően többé nem gyakorolhatják tevékenységüket, még bizonyos korlátozásokkal sem. Egyébiránt sem az ügy irataiból, sem a Bíróság elé terjesztett észrevételekből nem derülnek ki azok az okok, amelyek miatt e pilótákat úgy tekintik, mint akik 60 éves koruktól többé nem rendelkeznek a repülőgép-vezetéshez szükséges fizikai képességekkel.
- 75 A szociális partnerek azzal, hogy 60 évben határozták meg azt a korhatárt, amelytől az 5a. sz. kollektív szerződés hatálya alá tartozó közforgalmi pilótákat úgy tekintik, mint akik többé nem rendelkeznek a szakmai tevékenységük gyakorlásához szükséges

fizikai képességekkel, holott a nemzeti és a nemzetközi szabályozás bizonyos feltételekkel ezt 65 éves korig lehetővé teszi, a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében aránytalan követelményt támasztottak az említett pilótákkal szemben.

- ⁷⁶ E megfontolásokból az következik, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha olyan kollektív szerződés, mint amely az alapeljárás tárgyát képezi, 60 évben határozza meg azt a korhatárt, amelytől a pilótákat úgy tekintik, mint akik többé nem rendelkeznek a szakmai tevékenységük gyakorlásához szükséges fizikai képességekkel, annak ellenére, hogy a nemzeti és a nemzetközi szabályozás e korhatárt 65 évben állapítja meg.

A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének értelmezéséről

- ⁷⁷ A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerint az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolhatók, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.
- ⁷⁸ Amint az a jelen ítélet 51. és 68. pontjában már szerepel, a kérdést előterjesztő bíróság azt a tájékoztatást adta, hogy a szociális partnerek azzal a céllal rendelkeztek a pilóták munkaszerződésének 60 évesen *ipso iure* történő megszűnéséről, hogy garantálják a légi közlekedés biztonságát.
- ⁷⁹ Meg kell vizsgálni, hogy e cél a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett jogszerű célnak minősül-e.

- 80 E tekintetben meg kell állapítani, hogy bár az e rendelkezésben felsorolt jogszerű célok listája nem kimerítő jellegű, e célok a foglalkoztatáspolitikához, a munkaerőpiac-hoz és a szakképzéshez kapcsolódnak.
- 81 Ennek megfelelően a Bíróság már kimondta, hogy az említett 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdése értelmében „jogszerűnek” tekinthető, és ennek következtében az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés igazolására alkalmas célok a szociálpolitika területére tartozó célok, mint például a foglalkoztatáspolitikával, a munkaerőpiaccal vagy a szakképzéssel kapcsolatos célok (lásd a C-388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-1569. o.] 46. pontját, valamint a C-88/08. sz. Hütter-ügyben 2009. június 18-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-5325. o.] 41. pontját).
- 82 Mindezekből az következik, hogy az olyan cél, mint a légi közlekedés biztonsága, nem tartozik a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében szereplő célok közé.
- 83 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy a feltett kérdésre a következőképpen kell válaszolni:
- A 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a tagállamok felhatalmazó szabályokkal lehetővé tehetik a szociális partnerek számára, hogy az e 2. cikk (5) bekezdése értelmében vett olyan intézkedéseket fogadjanak el az e rendelkezésben említett területekre vonatkozóan, amelyek kollektív megállapodás részeként képezik, feltéve hogy e felhatalmazó szabályok kellően pontosak annak garantálása érdekében, hogy ezen intézkedések tiszteletben tartják az említett 2. cikk (5) bekezdésében szereplő követelményeket. Az olyan intézkedés, mint amely az alapeljárást tárgyalja, és amely 60 évben határozza meg azt a korhatárt, amelytől a pilóták többé nem gyakorolhatják szakmai tevékenységüket, annak ellenére, hogy a nemzeti és a nemzetközi szabályozás e korhatárt 65 évben állapítja meg, nem minősül az ugyanezen 2. cikk (5) bekezdésének értelmében vett, a közbiztonság fenntartásához és az egészségség védelméhez szükséges intézkedésnek;

- a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha olyan kollektív szerződés, mint amely az alapeljárás tárgyát képezi, 60 évben határozza meg azt a korhatárt, amelytől a pilótákat úgy tekintik, mint akik többé nem rendelkeznek a szakmai tevékenységük gyakorlásához szükséges fizikai képességekkel, annak ellenére, hogy a nemzeti és a nemzetközi szabályozás e korhatárt 65 évben állapítja meg;
- a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell értelmezni, hogy a légi közlekedés biztonsága nem minősül az e rendelkezés értelmében vett jogszerű célnak.

A költségekről

- ⁸⁴ Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (5) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a tagállamok felhatalmazó szabályokkal lehetővé tehetik a szociális partnerek számára, hogy az e 2. cikk (5) bekezdése értelmében vett olyan intézkedéseket fogadjanak el az e rendelkezésben említett területekre vonatkozóan, amelyek kollektív megállapodás részét képezik, feltéve hogy e felhatalmazó szabályok kellően pontosak annak garantálása érdekében, hogy ezen intézkedések tiszteletben tartják az

említett 2. cikk (5) bekezdésében szereplő követelményeket. Az olyan intézkedés, mint amely az alapeljárás tárgyát képezi, és amely 60 évben határozza meg azt a korhatárt, amelytől a pilóták többé nem gyakorolhatják szakmai tevékenységüket, annak ellenére, hogy a nemzeti és a nemzetközi szabályozás e korhatárt 65 évben állapítja meg, nem minősül az ugyanezen 2. cikk (5) bekezdésének értelmében vett, a közbiztonság fenntartásához és az egészség védelméhez szükséges intézkedésnek.

A 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha olyan kollektív szerződés, mint amely az alapeljárás tárgyát képezi, 60 évben határozza meg azt a korhatárt, amelytől a pilótákat úgy tekintik, mint akik többé nem rendelkeznek a szakmai tevékenységük gyakorlásához szükséges fizikai képességekkel, annak ellenére, hogy a nemzeti és a nemzetközi szabályozás e korhatárt 65 évben állapítja meg.

A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell értelmezni, hogy a légi közlekedés biztonsága nem minősül az e rendelkezés értelmében vett jogszerű célnak.

Aláírások