

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2011. gada 13. septembrī\*

Lieta C-447/09

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2009. gada 17. jūnijā un kas Tiesā reģistrēts 2009. gada 18. novembrī, tiesvedībā

***Reinhard Prigge,***

***Michael Fromm,***

***Volker Lambach***

pret

***Deutsche Lufthansa AG.***

\* Tiesvedības valoda — vācu.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], palātu priekšsēdētāji A. Tizzano [*A. Tizzano*], H.N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], K. Šimans [*K. Schiemann*], D. Švābi [*D. Šváby*], tiesneši R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], E. Juhāss [*E. Juhász*], P. Linda [*P. Lindh*] (referente), M. Bergere [*M. Berger*], A. Prehala [*A. Prechal*] un E. Jarašūns [*E. Jarašiūnas*],

ģenerālvokāts P. Kruss Viljalons [*P. Cruz Villalón*],  
sekretārs K. Malaceks [*K. Malacek*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2011. gada 8. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- R. Priges [*R. Prigge*], M. Froma [*M. Fromm*] un F. Lambaha [*V. Lambach*] vārdā — E. Helmigs [*E. Helmig*] un H. Rodrigess Njeto [*J. Rodríguez Nieto*], *Rechtsanwälte*,
- *Deutsche Lufthansa AG* vārdā — K. Štreiharde [*K. Streichardt*] un K. Kremzere-Volfa [*C. Kremser-Wolf*], *Rechtsanwältinnen*,
- Vācijas valdības vārdā — J. Mellers [*J. Möller*] un K. Blaške [*C. Blaschke*], pārstāvji,

— Īrijas vārdā — D. O'Hagans [*D. O'Hagan*], pārstāvis, kam palīdz D. Kīns [*D. Keane*], SC,

— Eiropas Komisijas vārdā — J. Enegrāns [*J. Enegren*] un V. Kreišics [*V. Kreuzschitz*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2011. gada 19. maija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

- <sup>1</sup> Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.; OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 5. nod., 4. sēj., 79. lpp.), 2. panta 5. punkta, 4. panta 1. punkta un 6. panta 1. punkta interpretāciju.
- <sup>2</sup> Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp R. Prigi, M. Fromu un F. Lambahu, no vienas puses, un viņu darba devēju *Deutsche Lufthansa AG* (turpmāk tekstā — "*Deutsche Lufthansa*"), no otras puses, par viņu darba līgumu automātisku beigšanos, sasniedzot 60 gadu vecumu, saskaņā ar darba koplīgumā ietvertu noteikumu.

## Atbilstošās tiesību normas

### *Savienības tiesiskais regulējums*

- 3 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu tās mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ un lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs.
- 4 Šīs direktīvas preambulas 23., 25. un 36. apsvērumā ir noteikts:

“(23) Atšķirīgu attieksmi var attaisnot ļoti retos gadījumos, ja no īpašībām, kas saistītas ar reliģiju, uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju, izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju, ja vien mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla. [..]

[..]

(25) Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādņēs [2000. gadam, par kurām Helsinkos 1999. gada 10. un 11. decembrī vienojās Eiropas Padome] izvirzītos mērķus un veicinātu darbspēka dažādību. Tomēr zināmos apstākļos atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot, tādēļ ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no

situācijas dalībvalstīs. Tādēļ ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz.

[..]

(36) Dalībvalstis darba devējiem un darba ņēmējiem pēc viņu kopēja pieprasījuma var uzticēt ieviest šo direktīvu attiecībā uz noteikumiem par kolektīvajiem līgumiem ar noteikumu, ka tie veic visus pasākumus, lai nodrošinātu, ka viņi vienmēr var garantēt šajā direktīvā noteiktos rezultātus.”

5 Minētās direktīvas 2. pantā ar nosaukumu “Diskriminācijas jēdziens” ir precizēts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos slīktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā [pantā] minēta iemesla dēļ;

[..]

5. Šī direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai.”

6. Šīs direktīvas 3. panta ar nosaukumu “Piemērošanas joma” 1. punkta c) apakšpunktā ir precizēts, ka tā ir piemērojama visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, it īpaši attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu.
7. Direktīvas 2000/78 4. pantā ar nosaukumu “Prasības attiecībā uz profesiju” 1. punktā ir paredzēts:

“Neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla.”

8. Šīs direktīvas 6. pantā ar nosaukumu “Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums” 1. punktā ir noteikts:

“Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

- a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;
- b) to, ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;
- c) to, ka nosaka maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas.”

9 Minētās direktīvas 16. pantā ir noteikts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

[..]

- b) pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, kurš ir iekļauts līgumos vai kolektīvajos līgumos [koplīgumos] [..]”

10 Direktīvas 2000/78 18. pantā ir precizēts:

“Dalībvalstis [...] darba devējiem un darba ņēmējiem [sociālajiem partneriem] pēc viņu kopēja lūguma var uzticēt ieviest šīs direktīvas noteikumus, kuri attiecas uz kolektīvajiem līgumiem [koplīgumiem]. Tādos gadījumos dalībvalstis nodrošina, lai ne vēlāk kā līdz 2003. gada 2. decembrim darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ieviestu vajadzīgos pasākumus, attiecīgajām dalībvalstīm jāveic visi pasākumi, lai tās jebkurā laikā spētu garantēt rezultātus, ko paredz šī direktīva. [...]

Lai ņemtu vērā konkrētos nosacījumus, dalībvalsts vajadzības gadījumā no 2003. gada 2. decembra var saņemt 3 gadu papildu laiku, proti, kopā 6 gadus, lai ieviestu šīs direktīvas noteikumus par diskrimināciju vecuma un darba nespējas dēļ. Tādā gadījumā dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju. Jebkura dalībvalsts, kas izvēlas izmantot šo papildu laiku, katru gadu ziņo Komisijai par darbībām, kuras tā veic, lai novērstu diskrimināciju vecuma un invaliditātes dēļ un par sekmēm, ko tā guvusi, ieviešot šo direktīvu. Komisija katru gadu sniedz ziņojumu Padomei.

[..]”

11 Vācijas Federatīvā Republika izmantoja šo iespēju, tāpēc minētās direktīvas noteikumi par diskrimināciju vecuma un invaliditātes dēļ šai dalībvalstij bija jātransponē vēlākais līdz 2006. gada 2. decembrim.



## *Pilota profesijas tiesiskais regulējums*

### Starptautiskais tiesiskais regulējums

- 12 Starptautisko tiesisko regulējumu attiecībā uz privātiem un avioliņiju pilotiem izstrādāja *Joint Aviation Authorities* [Apvienotā aviācijas institūcija] — starptautiska institūcija, kuras sastāvā ir Vācijas Federatīvā Republika. Vieni no šiem noteikumiem, *Joint Aviation Requirements — Flight Crew Licensing 1* [Apvienotās aviācijas prasības — Gaisa kuģu lidojumu apkalpes locekļu sertificēšana Nr. 1] (turpmāk tekstā — “*JAR-FCL 1*”), tika pieņemti 2003. gada 15. aprīlī.
- 13 2003. gada 29. aprīlī Transporta, celtniecības un mājojumu federālā ministrija *JAR-FCL 1* publicēja *Bundesanzeiger* Nr. 80a.
- 14 *JAR-FCL 1* 1.060. punktā ir precizēts:

“Ierobežojumi licenču īpašniekiem, kas ir vecāki par 60 gadiem:

a) no 60 līdz 64 gadiem:

pilota licences īpašnieks, kas ir vecāks par 60 gadiem, vairs nevar vadīt komerciālās lidmašīnas, izņemot,

1) ja viņš ir tādas gaisa kuģa apkalpes loceklis, kurā ir vairāki piloti,

2) un pārējie piloti vēl nav sasnieguši 60 gadu vecumu.

b) 65 gadi:

pilota licences īpašnieks, kas ir vecāks par 65 gadiem, vairs nevar vadīt komerciālās lidmašīnas.”

Valsts tiesiskais regulējums

- 15 Noteikumu par licences piešķiršanu aviācijas nozarē (*Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung*), kuros grozījumi izdarīti ar 2003. gada 10. februāra Noteikumiem par grozījumiem gaisa satiksmes tiesību aktos par prasībām gaisa kuģu lidojumu apkalpes locekļiem (*Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen*, *BGBI.* 2003 I, 182. lpp.), 20. panta 2. punktā ir paredzēts:

“Profesionālās kvalifikācijas un eksaminācijas noteikumi licences saņemšanai, darbības joma, ieskaitot kvalifikāciju, derīguma termiņu, pagarinājumu un atjaunošanu, kā arī citi nosacījumi ar licenci vai kvalifikāciju saistīto tiesību izmaiņām tiek regulēti Noteikumos par gaisa kuģu lidojumu apkalpes locekļiem [*Verordnung über Luftfahrtpersonal*] [..].”

- 16 2003. gada 15. aprīļa Noteikumu par gaisa kuģu lidojumu apkalpes locekļiem pirmajos īstenošanas noteikumos (*Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal*, 2003. gada 3. maija *Bundesanzeiger* Nr. 82b) 4. pantā ir noteikts:

“No 60 gadu līdz 65 gadu vecumam Vācijas Federatīvajā Republikā izsniegtas profesionālās vai aviolinijas pilota licences vai saskaņā ar Noteikumu par gaisa kuģu lidojumu apkalpes locekļu 46. panta 5. punktu saņemtas licences īpašnieks licences

piešķirtās tiesības var izmantot arī lidmašīnās, starp kuru apkalpes locekļiem ir vismaz viens pilots, veicot pasažieru, pasta un/vai kravas komerciālos gaisa pārvadājumus tikai Vācijas Federatīvās Republikas teritorijā.

Pēc 65 gadu vecuma pilota licences īpašnieks vairs nevar vadīt pasažieru, pasta un/vai kravas komerciālo pārvadājumu lidmašīnu.”

Darba koplīgums Nr. 5a

<sup>17</sup> Darba tiesiskās attiecības starp pamata lietas pusēm ir regulētas Vispārējā darba koplīgumā Nr. 5a par *Deutsche Lufthansa* lidojumu apkalpes locekļiem redakcijā, kas ir spēkā no 2005. gada 14. janvāra (turpmāk tekstā — “Darba koplīgums Nr. 5a”).

<sup>18</sup> Darba koplīguma Nr. 5a 19. panta 1. punkts ir izteikts šādi:

“Bez nepieciešamības uzteikt līgumu darba tiesiskās attiecības beidzas sešdesmitās dzimšanas dienas mēneša beigās. [...]”

*Valsts tiesiskais regulējums par darbu un vienlīdzīgu attieksmi*

- 19 2000. gada 21. decembra Likuma par nepilnu darba laiku un uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, ar ko groza un atceļ darba tiesību normas (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen*, *BGBI.* 2000 I, 1966. lpp.; turpmāk tekstā — “*TzBfG*”), 14. pantā ir noteikts:

“(1) Ir likumīgi noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja tam ir objektīvs pamatojums [..]”

- 20 Ar 2006. gada 14. augusta Vispārējo likumu par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, *BGBI.* 2006 I, 1897. lpp.; turpmāk tekstā — “*AGG*”) tika transponēta Direktīva 2000/78.

- 21 *AGG* 1.–3., 7., 8. un 10. pantā ir noteikts:

“1. pants

Likuma mērķis

Šā likuma mērķis ir novērst vai beigt jebkādu nelabvēlīgāku attieksmi, kas balstīta uz rasi vai etnisko piederību, dzimumu, reliģiju vai uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai dzimuma identitāti.

## 2. pants

### Piemērošanas joma

- (1) Saskaņā ar šo likumu diskriminācija kāda no šī likuma 1. pantā minētā iemesla dēļ ir nelikumīga attiecībā uz:

[..]

2. nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atalgojumu un atlaišanas nosacījumiem, īpaši nosacījumiem, kas ietverti individuālajos darba līgumos un koplīgumos, un pasākumiem, kas veikti darba attiecību īstenošanā un beigšanā, kā arī paaugstināšanā amatā.

[..]

## 3. pants

### Definīcijas

- (1) Tieša diskriminācija notiek tad, kad salīdzināmās situācijās pret vienu personu izturas sliktāk, nekā izturas, izturējās vai izturētos pret citu personu 1. pantā minēto iemeslu dēļ [..]

[..]

*7. pants*

Diskriminācijas aizliegums

- (1) Darbiniekus nedrīkst diskriminēt 1. pantā uzskaitīto iemeslu dēļ [..]
  
- (2) Noteikumi līgumos, kas pārkāpj diskriminācijas aizliegumu 1. punkta izpratnē, nav spēkā.

[..]

*8. pants*

Pieļaujama atšķirīga attieksme profesionālo prasību dēļ

- (1) Atšķirīga attieksme kāda no 1. pantā minētā iemesla dēļ ir pieļaujama tad, ja profesionālās darbības rakstura vai izpildes nosacījumu dēļ attiecīgā īpašība veido īstu un noteicošu profesionālu prasību ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla.

[..]

## 10. pants

Pieļaujama atšķirīga attieksme vecuma dēļ

- (1) Neskarot 8. pantu, atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir atļauta arī tad, ja to var objektīvi un saprātīgi pamatot ar likumīgu mērķi. Līdzekļiem, kas tiek izmantoti šī mērķa sasniegšanai, ir jābūt piemērotiem un vajadzīgiem. Šī atšķirīgā attieksme var tostarp ietvert

[..].”

## Pamata tiesvedība un prejudiciālais jautājums

- <sup>22</sup> R. Prige, M. Froms un F. Lambahs daudzus gadus nostrādāja *Deutsche Lufthansa* par pilotiem un vēlāk par gaisa kuģa kapteiņiem.
- <sup>23</sup> Saskaņā ar Darba koplīguma Nr. 5a 19. panta 1. punktu viņu darba līgumi beidzās attiecīgi 2006. un 2007. gadā, kad viņi sasniedza 60 gadu vecumu.
- <sup>24</sup> Prasītāji pamata lietā, uzskatot, ka ir cietuši diskrimināciju vecuma dēļ, kas ir pretrunā Direktīvai 2000/78 un AGG, vērsās *Arbeitsgericht Frankfurt am Main* [Frankfurtes pie Mainas Darba lietu tiesā], lūdzot šo tiesu atzīt, ka viņu darba tiesiskās attiecības ar *Deutsche Lufthansa* nebeidzās tā mēneša beigās, kad viņi sasniedza 60 gadus, un piespriest turpināt viņu darba līgumus.

- 25 *Arbeitsgericht Frankfurt am Main* prasības noraidīja un *Landesarbeitsgericht Hessen* [Hesenes Darba lietu tiesa] noraidīja apelācijas sūdzību. Minētie prasītāji cēla kasācijas sūdzību *Bundesarbeitsgericht* [Federālajā darba strīdu tiesā].
- 26 Šī tiesa norāda, ka līdz brīdim, kad stājās spēkā *AGG*, tā tādus noteikumus, kādi ir ietverti Darba koplīguma Nr. 5a 19. panta 1. punktā, uzskatīja par spēkā esošiem. Tā kā *TzBfG* 14. panta 1. punktā ir atļauts ierobežot darba līguma termiņu, ja tam ir objektīvs pamatojums, tā uzskatot, ka darba koplīgumā ietvertais vecuma ierobežojums arī varētu būt objektīvi pamatots šī 14. panta 1. punkta izpratnē.
- 27 *Bundesarbeitsgericht* uzskata, ka saskaņā ar sociālo partneru autonomijas principu un brīvību, kas tiem piemīt likumdošanas pilnvaru īstenošanā, tie var pieņemt noteikumus, kuros darba līgumu ilgums tiek ierobežots ar maksimālā vecuma noteikšanu. Tomēr, tā kā šis likumdošanas pilnvaras tiek dalītas ar valsti, tā esot noteikusi, ka darba līgumu ilguma ierobežojums ir pamatojams ar objektīvu iemeslu. Sociālajiem partneriem tomēr esot rīcības brīvība, lai noteiktu šo objektīvo iemeslu. No šiem principiem izrietot, ka 60 gadu vecuma ierobežojuma noteikšana *Deutsche Lufthansa* pilotiem ietilpst sociālo partneru kompetencē.
- 28 Izņemot gadījumus, kad vecuma ierobežojums ir pamatots ar darbinieka iespēju saņemt vecuma pensiju, iesniedzējtiesa uzskata, ka darba līguma ilguma ierobežojums, ņemot vērā darbinieka vecumu, ir pamatots tikai tad, kad viņa veiktās darbības dēļ noteikta vecuma pārsniegšana rada risku. Šis nosacījums esot izpildīts pilotu gadījumā. Vecuma ierobežojums pilotiem nodrošinot ne tikai pienācīgu profesionālās darbības veikšanu, bet arī apkalpes personāla, pasažieru un pārlidojuma reģionu iedzīvotāju dzīvības un veselības aizsardzību. Vecums esot objektīvi saistīts ar fizisko spēju samazināšanos.



- 29 Tas, ka starptautiskajā un valsts tiesiskajā regulējumā, kā arī citos darba koplīgumos iespēja strādāt pilota profesijā pēc 60 gadu vecuma nav pilnībā aizliegta, bet ir tikai ierobežota, nostiprinot uzskatu, ka šīs profesijas veikšana pēc šī vecuma sasniegšanas rada risku. Nosakot 60 gadu vecuma ierobežojumu, sociālie partneri esot ievērojuši savu likumdošanas pilnvaru robežas.
- 30 *Bundesarbeitsgericht* uzskata, ka tas, ka citos darba koplīgumos, kuri attiecas uz citu grupas, kurā ietilpst *Deutsche Lufthansa*, sabiedrību pilotiem, nav ietverts 60 gadu vecuma ierobežojums, neapdraud vienlīdzības principu. Sarunas par citiem koplīgumiem esot veikuši citi sociālie partneri un citu sabiedrību vajadzībām.
- 31 *Bundesarbeitsgericht* jautā, vai pēc Direktīvas 2000/78 un AGG spēkā stāšanās *TzBfG* 14. panta 1. punkta interpretācija atbilstoši Savienības tiesībām nerada situāciju, ka *Deutsche Lufthansa* pilotu 60 gadu vecuma ierobežojums zaudē spēku.
- 32 Šī tiesa norāda, ka Darba koplīguma Nr. 5a 19. panta 1. punktā ir paredzēta atšķirīga attieksme, tieši pamatojoties uz vecumu. Tā uzskata, ka pilotu 60 gadu vecuma ierobežojuma mērķis ir nodrošināt gaisa satiksmes drošību. Tāpēc tā jautā, vai šī atšķirīgā attieksme nav pretrunā šai direktīvai un/vai Savienības tiesību vispārējiem principiem.
- 33 Pirmkārt, iesniedzējtiesa jautā, vai Darba koplīguma Nr. 5a 19. panta 1. punktā ietvertais vecuma ierobežojums ietilpst minētās direktīvas piemērošanas jomā. Ņemot vērā gaisa satiksmes drošības mērķi, šis pasākums esot nepieciešams sabiedrības drošībai šīs direktīvas 2. panta 5. punkta izpratnē. Tomēr *Bundesarbeitsgericht* vēlas noskaidrot, vai darba koplīgumi var veidot “valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus” šīs normas izpratnē.

- 34 Otrkārt un pieņemot, ka vecuma ierobežošanas pasākums ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, šī tiesa vēlas noskaidrot, vai gaisa satiksmes drošības mērķis varētu būt viens no šīs direktīvas 6. panta 1. punktā ietvertajiem mērķiem. Tā norāda, ka, interpretējot šo tiesību normu, Tiesa līdz šai dienai ir spriedusi tikai par pasākumiem sociālās politikas mērķu sasniegšanai, tieši nepaužot viedokli par pasākumiem citu mērķu sasniegšanai. Ja mērķis nodrošināt gaisa satiksmes drošību būtu ietverts starp šīs direktīvas 6. panta 1. punkta mērķiem, būtu jāpārbauda, vai 60 gadu vecuma ierobežojums pilotiem ir piemērots un vajadzīgs līdzeklis šī mērķa sasniegšanai.
- 35 Visbeidzot treškārt, *Bundesarbeitsgericht* jautā, vai 60 gadu vecuma ierobežojums pilotiem nevarētu būt attaisnojams saskaņā ar Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktu. Gaisa satiksmes drošības nodrošināšana varētu būt likumīgs mērķis, kas attaisno ar vecumu saistītu prasību attiecībā uz profesiju. Šajā ziņā šī tiesa vēlas noskaidrot, vai sociālie partneri var noteikt vecuma ierobežojumu darba koplīgumā vai arī tas ietilpst ir valsts likumdošanas pilnvarās. Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka valsts tiesiskajā regulējumā ir ietverts tikai ierobežojums, nevis aizliegums strādāt pilota profesijā vecumā no 60 līdz 65 gadiem.
- 36 Šajos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai [Padomes 2000. gada 27. novembra] Direktīvas 2000/78 [..] 2. panta 5. punkts, 4. panta 1. punkts un/vai 6. panta 1. punkts un/vai vispārējais Kopienu tiesību princips, ar kuru tiek aizliegta diskriminācija vecuma dēļ, ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem tiek aizliegti tādi valsts tiesību noteikumi, kuros, lai nodrošinātu gaisa satiksmes drošību, ir atļauts darba koplīgumā strādāšanai par pilotu paredzēt 60 gadu vecuma ierobežojumu?”

## Par prejudiciālo jautājumu

### *Ievada apsvērumi*

- 37 Lai atbildētu uz uzdoto jautājumu, vispirms ir jānoskaidro, pirmkārt, vai darba koplīguma noteikums pamata lietā ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā un vai tajā ir paredzēta atšķirīga attieksme vecuma dēļ, un, otrkārt, vai šī direktīva ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds darba koplīgumā ietverts noteikums par atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ kā pamata lietā.
- 38 Par Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu ir jāatgādina, ka Tiesa ir atzinusi, ka pastāv nediskriminācijas vecuma dēļ princips, kas ir uzskatāms par Savienības tiesību vispārēju principu un kas nodarbinātības un darba jomā ir konkretizēts Direktīvā 2000/78 (šajā ziņā skat. 2010. gada 19. janvāra spriedumu lietā *C-555/07 Küçükdeveci*, Krājums, I-365. lpp., 21. punkts). Jebkādas diskriminācijas aizliegums, tostarp vecuma dēļ, ir ietverts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantā, kurai no 2009. gada 1. decembra ir tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem.
- 39 Turklāt gan no šīs direktīvas nosaukuma un preambulas, gan arī no tās satura un mērķa izriet, ka tā ir vērsta uz vispārējas sistēmas radīšanu, lai ikvienai personai garantētu vienlīdzīgu attieksmi “nodarbinātības un profesijas” jomā, tai nodrošinot efektīvu aizsardzību pret jebkādu diskrimināciju šīs direktīvas 1. pantā paredzēto iemeslu dēļ, kuru skaitā ietilpst vecums (skat. 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā *C-499/08 Ingeniørforeningen i Danmark*, Krājums, I-9343. lpp., 19. punkts).

- 40 No minētās direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izriet, ka tā ir piemērojama visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, it īpaši attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu.
- 41 Paredzot, ka pilotu darba tiesiskās attiecības beidzas 60. dzimšanas dienas mēneša beigās bez nepieciešamības uzteikt darba līgumu, Darba koplīguma Nr. 5a 19. panta 1. punkts attiecas uz šo darbinieku nodarbinātības nosacījumiem Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē. Šī direktīva tāpēc attiecas uz tādām situācijām, par kādām ir radies strīds, par kuru ierosināta lieta iesniedzējtiesā.
- 42 Par to, vai ar pamata lietā aplūkojamo pasākumu tiek radīta diskriminācija vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē, ir jāatgādina, ka saskaņā ar šo tiesību normu “šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls”. Šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka atbilstoši šī panta 1. punktam tieša diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmās situācijās pret kādu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs pašas direktīvas 1. pantā minētā iemesla dēļ.
- 43 Šajā gadījumā Darba koplīguma Nr. 5a 19. panta 1. punktā ir paredzēts, ka *Deutsche Lufthansa* pilota darba tiesiskās attiecības, uz kurām attiecas šis darba koplīgums, automātiski beidzas, pilotam sasniedzot 60 gadu vecumu.
- 44 Tomēr šāds pilots atrodas salīdzināmā situācijā ar gados jaunāko pilotu, kas veic to pašu darbību tās pašas lidsabiedrības labā un/vai uz kuru attiecas tas pats darba koplīgums. Pret pirmo pilotu, kura darba līgums automātiski beidzas, viņam sasniedzot 60 gadu vecumu, viņa vecuma dēļ uzturas sliktāk nekā pret otru.

- 45 No tā izriet, ka ar pamata lietā izskatāmo pasākumu tiek izrādīta atšķirīga attieksme, kura ir tieši balstīta uz vecuma kritēriju Direktīvas 2000/78 1. panta un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta, aplūkojot tos kopumā, izpratnē.
- 46 Ir jāatgādina, ka tas, ka valsts tiesību aktos, kas šajā gadījumā, kā ir norādījusi iesniedzējtiesa, ir *TzBfG* 14. panta 1. punkts, objektīvu iemeslu dēļ var atļaut darba koplīgumā paredzēt darba līguma automātisku beigšanos noteiktā vecumā, neatbrīvo no pienākuma nodrošināt attiecīgā darba koplīguma atbilstību Savienības tiesībām un it īpaši — Direktīvai 2000/78 (šajā ziņā skat. 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-45/09 *Rosenblatt*, Krājums, I-9391. lpp., 53. punkts).
- 47 Proti, tiesības slēgt koplīgumu, kas tika pasludinātas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā, Savienības tiesību piemērošanas jomā jāīsteno saskaņā ar tām (šajā ziņā skat. 2007. gada 11. decembra spriedumu lietā C-438/05 *International Transport Workers' Federation* un *Finnish Seamen's Union*, saukts "Viking Line", Krājums, I-10779. lpp., 44. punkts, kā arī 2007. gada 18. decembra spriedumu lietā C-341/05 *Laval* un *Partneri*, Krājums, I-11767. lpp., 91. punkts).
- 48 Tāpēc, veicot pasākumus, kas ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, ar kuru nodarbinātības un darba jomā ir konkretizēts nediskriminācijas vecuma dēļ princips, sociālajiem partneriem jārikojas saskaņā ar šo direktīvu (šajā ziņā skat. 1993. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-127/92 *Enderby*, *Recueil*, I-5535. lpp., 22. punkts).
- 49 Tātad no Direktīvas 2000/78 16. panta 1. punkta b) apakšpunkta skaidri izriet, ka darba koplīgumos tāpat kā normatīvos vai administratīvos aktos ir jāievēro ar šo direktīvu ieviestais princips.

- 50 Tā kā iesniedzējtiesa ir lūgusi Tiesu interpretēt Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktu, 4. panta 1. punktu un 6. panta 1. punktu, pamata lietas darba koplīguma noteikums ir pakāpeniski jāizskata kopsakarā ar katru no šiem noteikumiem un šim pasākumam izvirzītajiem mērķiem.
- 51 No iesniedzējtiesas paskaidrojumiem izriet, ka sociālie partneri ir paredzējuši pilotu darba līguma automātisku beigšanos 60 gadu vecumā, lai nodrošinātu gaisa satiksmes drošību. Vācijas valdība savos apsvērumos uzskata, ka vecuma ierobežojums, par ko ir vienojušies sociālie partneri, ir nepieciešams veselības aizsardzībai. Proti, ar to, ka par 60 gadiem vecāki piloti tiek izslēgti no gaisa satiksmes, ļaujot novērst nelaimes gadījumu risku, kā arī aizsargāt pilotu, pasažieru un pārlidojamo zonu iedzīvotāju veselību. Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē, ņemot vērā šos apsvērumus.

*Par Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkta interpretāciju*

- 52 Direktīvas 2000/78 2. panta ar nosaukumu “Diskriminācijas jēdziens” mērķis ir noteikt vienlīdzīgas attieksmes principu šīs direktīvas izpratnē. Saskaņā ar šī 2. panta 1. punktu šis princips ir raksturojams ar to, ka nepastāv ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem.
- 53 Direktīvas 2000/78 2. panta 2.–4. punktā ir uzskaitīta rīcība, kas ir uzskatāma par diskrimināciju šīs direktīvas 2. panta 1. punkta izpratnē.

- 54 Saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 5. punktu ar to “neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai”.
- 55 Pieņemot šo tiesību normu, Savienības likumdevējs ir vēlējies nodarbinātības un darba jomā novērst un noregulēt kolīziju starp vienlīdzīgas attieksmes principu, no vienas puses, un nepieciešamību nodrošināt kārtību, drošību un sabiedrības veselību, noziedzības novēršanu, kā arī personu tiesību un brīvību aizsardzību, kas ir būtiski demokrātiskās sabiedrības darbībā, no otras puses. Šis likumdevējs nolēma, ka zināmos Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktā uzskaitītos gadījumos tajā paredzētie principi nav piemērojami pasākumiem, kuri rada atšķirīgu attieksmi, kas ir pamatota ar šīs direktīvas 1. pantā minētiem iemesliem, tomēr ar nosacījumu, ka šiem pasākumiem ir jābūt “nepieciešamiem” iepriekš minēto mērķu sasniegšanai.
- 56 Turklāt 2. panta 5. punkts, tā kā tajā ir izveidotā atkāpe no diskriminācijas aizlieguma principa, ir jāinterpretē šauri. Arī šajā tiesību normā izmantotais formulējums liecina par šādu pieeju (šajā ziņā skat. 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-341/08 *Petersen*, Krājums, I-47. lpp., 60. punkts).
- 57 Tādēļ ir jāpārbauda, pirmkārt, vai gaisa satiksmes drošība ir viens no Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktā ietvertajiem mērķiem, un, otrkārt, vai Darba koplīguma Nr. 5a 19. panta 1. punkts ir pasākums, kas ir paredzēts valsts tiesību aktos šī noteikuma izpratnē.
- 58 Gaisa satiksmes drošības jomā pasākumi, ar kuriem mēģina novērst aeronavigācijas nelaimes gadījumus, kontrolējot pilotu atbilstību un fiziskās spējas, lai

cilvēka nepilnības nebūtu par nelaiemes gadījuma cēloni, nenoliedzami ir pasākumi, lai nodrošinātu sabiedrības drošību Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkta izpratnē.

- 59 Par to, vai, noslēdzot koplīgumu, veikts pasākums var būt valsts tiesību aktos paredzēts pasākums, ir jāteic, kā ģenerālvokāts ir norādījis savu secinājumu 51. punktā, ka Savienības likumdevējs Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktā ir minējis pasākumus, kas ietilpst “valsts tiesību aktos”, bet ne šīs direktīvas 4. panta 1. punktā, ne 6. panta 1. punktā nav norādes uz nevienu konkrētu juridisko instrumentu.
- 60 Tiesa jau ir nospriedusi, ka sociālie partneri nav publisko tiesību subjekti (par Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV 1997, L 18, 1. lpp.; OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 5. nod., 2. sēj., 431. lpp.) 3. panta 10. punktu skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Laval* un *Partneri*, 84. punkts).
- 61 Šis apsvērumš tomēr neliedz dalībvalstīm saskaņā ar deleģēšanas noteikumiem atļaut sociālajiem partneriem Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkta izpratnē veikt pasākumus tādās jomās, kas ir ietvertas šajos noteikumos un uz kurām attiecas koplīgumi. Šiem deleģēšanas noteikumiem ir jābūt pietiekami precīziem, lai nodrošinātu, ka ar šiem pasākumiem tiek ievērotas minētā 2. panta 5. punktā ietvertās prasības.
- 62 Pamata lietas pasākuma gadījumā sociālie partneri esot uzskatījuši, ka pilotu pienākumu veikšana ir jāierobežo ar 60 gadu vecumu pasažieru un pārlidojamo zonu iedzīvotāju drošības, kā arī pašu pilotu veselības un drošības apsvērumu dēļ. Šim pasākumam ir mērķi, kas ir saistīti ar sabiedrības drošību un veselības aizsardzību, un uz to attiecas koplīgumi.



- 63 Tomēr, kā ir norādīts šī sprieduma 14. un 16. punktā, valsts un starptautiskajos tiesiskajos regulējumos tiek uzskatīts, ka nevis ir jāaizliedz pilotiem veikt darbu pēc 60 gadu vecuma, bet tikai jāierobežo šī darbība. Tādējādi aizliegums vadīt lidmašīnu pēc šī vecuma, kas ir ietverts pamata lietas pasākumā, nav nepieciešams izvirzītā mērķa sasniegšanai.
- 64 No šiem apsvērumiem izriet, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkts ir interpretējams tādējādi, ka dalībvalstis var saskaņā ar deleģēšanas noteikumiem atļaut sociālajiem partneriem veikt pasākumus šī 2. panta 5. punkta izpratnē tādās šajā tiesību normā paredzētajās jomās, uz kurām attiecas koplīgumi, ar nosacījumu, ka šiem deleģēšanas noteikumiem ir jābūt pietiekami precīziem, lai nodrošinātu, ka šajos pasākumos tiek ievērotas minētā 2. panta 5. punktā ietvertās prasības. Tāds pasākums kā pamata lietā, ar kuru tiek noteikts 60 gadu vecuma ierobežojums, pēc kura piloti vairs nevar veikt savu profesionālo darbību, lai gan valsts un starptautiskajā tiesiskajā regulējumā šis vecums ir noteikts 65 gadi, nav pasākums, kas ir vajadzīgs sabiedrības drošībai un veselības aizsardzībai šī paša 2. panta 5. punkta izpratnē.

*Par Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta interpretāciju*

- 65 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktu “dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no [šīs direktīvas] 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tāpēc, ka tās veic, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla”.

- 66 No šīs tiesību normas formulējuma izriet, ka, lai neveidotu diskrimināciju, atšķirīgai attieksmei jābūt balstītai uz īpašību, kas ir saistīta ar Direktīvas 2000/78 1. pantā minēto pamatojumu, un šai īpašībai ir jāveido "īsta un izšķirīga" prasība attiecībā uz profesiju. Tiesa ir nospriedusi, ka nevis iemeslam, uz kuru ir balstīta atšķirīgā attieksme, bet gan tieši ar šo iemeslu saistītajai īpašībai ir jāveido īsta un izšķirīga prasība (skat. 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-229/08 *Wolf*, Krājums, I-1. lpp., 35. punkts).
- 67 Avioliniju pilotu gadījumā ir svarīgi, lai viņiem it īpaši būtu īpašas fiziskās spējas, jo fiziskām nepilnībām šajā profesijā varētu būt nopietnas sekas. Nav arī šaubu, ka šīs spējas ar vecumu samazinās (šajā ziņā par ugunsdzēsēja profesiju skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Wolf*, 41. punkts). No tā izriet, ka īpašu fizisko spēju esamību var uzskatīt par "īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju" Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē avioliniju pilota profesijas veikšanai un ka šādu spēju esamība ir saistīta ar vecumu.
- 68 Kā ir norādīts šī sprieduma 51. punktā, par pasākuma mērķi iesniedzējtiesa ir norādījusi, ka sociālie partneri ir paredzējuši pilotu darba līgumu automatisku beigšanos 60 gadu vecumā, lai nodrošinātu gaisa satiksmes drošību.
- 69 Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē šāds mērķis ir likumīgs.
- 70 Vēl ir svarīgi noskaidrot, vai, nolemjot, ka tieši no 60 gadu vecuma avioliniju pilotiem vairs nav fizisko spēju profesionālās darbības veikšanai, sociālie partneri ir noteikuši samērīgu prasību.

- 71 Šajā ziņā jānorāda, ka Direktīvas 2000/78 preambulas 23. apsvērumā ir precizēts, ka atšķirīgu attieksmi var attaisnot “ļoti retos gadījumos”, ja no īpašībām, kas saistītas tostarp ar vecumu, izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju.
- 72 Turklāt Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē šauri, jo ar to tiek atļauta atkāpe no nediskriminācijas principa (skat. pēc analogijas par diskrimināciju dzimuma dēļ 1986. gada 15. maija spriedumu lietā 222/84 *Johnston, Recueil*, 1651. lpp., 36. punkts, un 1999. gada 26. oktobra spriedumu lietā C-273/97 *Sirdar, Recueil*, I-7403. lpp., 23. punkts, kā arī par Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktu šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Petersen*, 60. punkts).
- 73 Tomēr, kā ir norādīts šī sprieduma 14. un 16. punktā, gan valsts, gan starptautiskajā tiesiskajā regulējumā pilotiem ir paredzēta iespēja turpināt ar noteiktiem ierobežojumiem veikt savu darbu vecumā no 60 līdz 65 gadiem. Tādējādi valsts un starptautiskās iestādes uzskata, ka līdz 65 gadu vecumam pilotiem ir fiziskās spējas vadīt lidmašīnu, pat ja vecumā no 60 līdz 65 gadiem viņi var to darīt tikai kā tāda gaisa kuģa lidojumu apkalpes locekļi, kuras sastāvā ir citi piloti, kas ir jaunāki par 60 gadiem.
- 74 Savukārt sociālie partneri esot uzskatījuši, ka pēc 60 gadu vecuma piloti, uz kuriem attiecas Darba koplīgums Nr. 5a, vairs nevar veikt savu darbu pat ar noteiktiem ierobežojumiem. Turklāt iemesli, kāpēc tiek uzskatīts, ka šiem pilotiem pēc 60 gadiem vairs nav fizisko spēju vadīt lidmašīnu, nav ietverti ne lietas materiālos, ne Tiesai iesniegtajos apsvērumos.
- 75 Nosakot 60 gadu vecuma ierobežojumu, pēc kura avioliņiju piloti, uz kuriem attiecas Darba koplīgums Nr. 5a, tiek uzskatīti par tādiem, kuriem vairs nav fizisko spēju profesionālās darbības veikšanai, pat ja valsts un starptautiskajā tiesiskajā regulējumā ar noteiktiem nosacījumiem ir atļauts veikt šādu darbu līdz 65 gadu vecumam, sociālie

partneri šiem pilotiem ir noteikuši nesamērīgu prasību Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē.

- 76 No šiem apsvērumiem izriet, ka Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds darba koplīguma noteikums kā pamata lietā, ar kuru ir noteikts 60 gadu vecuma ierobežojums, pēc kura piloti tiek uzskatīti par tādiem, kuriem vairs nav fizisko spēju profesionālās darbības veikšanai, pat ja valsts un starptautiskajā tiesiskajā regulējumā šis vecums ir noteikts 65 gadi.

*Par Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta interpretāciju*

- 77 Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķi, un ja līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir piemēroti un vajadzīgi.
- 78 Kā ir apstiprināts šī sprieduma 51. un 68. punktā, iesniedzējtiesa ir norādījusi, ka sociālie partneri ir paredzējuši pilotu darba līgumu automātisko beigšanos 60 gadu vecumā, lai nodrošinātu gaisa satiksmes drošību.
- 79 Ir jānoskaidro, vai šāds mērķis ir likumīgs Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē.

- 80 Šajā ziņā jānorāda, ka, pat ja uzskaitījums nav pilnīgs, šajā tiesību normā ietvertie likumīgie mērķi ir saistīti ar nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālo izglītību.
- 81 Tiesa ir nospriedusi, ka mērķi, kurus var uzskatīt par “likumīgiem” šī 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē un tātad arī par piemērotiem, lai varētu pamatot atkāpi no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa, ir tādi sociālās politikas mērķi kā tie, kas ir saistīti ar nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politiku (skat. 2009. gada 5. marta spriedumu lietā *C-388/07 Age Concern England*, Krājums, I-1569. lpp., 46. punkts, un 2009. gada 18. jūnija spriedumu lietā *C-88/08 Hütter*, Krājums, I-5325. lpp., 41. punkts).
- 82 No visiem šiem faktiem izriet, ka tāds mērķis kā gaisa satiksmes drošība nav viens no Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ietvertajiem mērķiem.
- 83 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka:
- Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkts ir interpretējams tādējādi, ka dalībvalstis var saskaņā ar deleģēšanas noteikumiem atļaut sociālajiem partneriem veikt pasākumus šī 2. panta 5. punkta izpratnē tādās šajā tiesību normā paredzētajās jomās, uz kurām attiecas koplīgumi, ar nosacījumu, ka šiem deleģēšanas noteikumiem ir jābūt pietiekami precīziem, lai nodrošinātu, ka šajos pasākumos tiek ievērotas minētā 2. panta 5. punktā ietvertās prasības. Tāds pasākums kā pamata lietā, ar kuru tiek noteikts 60 gadu vecuma ierobežojums, pēc kura piloti vairs nevar veikt savu profesionālo darbību, lai gan valsts un starptautiskajā tiesiskajā regulējumā šis vecums ir noteikts 65 gadi, nav pasākums, kas ir vajadzīgs sabiedrības drošībai un veselības aizsardzībai šī paša 2. panta 5. punkta izpratnē;

- Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds darba koplīguma noteikums kā pamata lietā, ar kuru ir noteikts 60 gadu vecuma ierobežojums, pēc kura piloti tiek uzskatīti par tādiem, kuriem vairs nav fizisko spēju profesionālās darbības veikšanai, pat ja valsts un starptautiskajā tiesiskajā regulējumā šis vecums ir noteikts 65 gadi;
- Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmā daļa ir interpretējama tādējādi, ka gaisa satiksmes drošība nav likumīgs mērķis šīs normas izpratnē.

### **Par tiesāšanās izdevumiem**

- <sup>84</sup> Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

**Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 5. punkts ir interpretējams tādējādi, ka dalībvalstis var saskaņā ar deleģēšanas noteikumiem atļaut sociālajiem partneriem veikt pasākumus šī 2. panta 5. punkta izpratnē tādās šajā tiesību normā paredzētajās jomās, uz kurām attiecas koplīgumi, ar nosacījumu, ka šiem deleģēšanas noteikumiem ir jābūt pietiekami precīziem, lai nodrošinātu, ka šajos pasākumos tiek ievērotas minētā 2. panta**

**5. punktā ietvertās prasības. Tāds pasākums kā pamata lietā, ar kuru tiek noteikts 60 gadu vecuma ierobežojums, pēc kura piloti vairs nevar veikt savu profesionālo darbību, lai gan valsts un starptautiskajā tiesiskajā regulējumā šis vecums ir noteikts 65 gadi, nav pasākums, kas ir vajadzīgs sabiedrības drošībai un veselības aizsardzībai šī paša 2. panta 5. punkta izpratnē.**

**Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds darba koplīguma noteikums kā pamata lietā, ar kuru ir noteikts 60 gadu vecuma ierobežojums, pēc kura piloti tiek uzskatīti par tādiem, kuriem vairs nav fizisko spēju profesionālās darbības veikšanai, pat ja valsts un starptautiskajā tiesiskajā regulējumā šis vecums ir noteikts 65 gadi.**

**Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmā daļa ir interpretējama tādējādi, ka gaisa satiksmes drošība nav likumīgs mērķis šīs normas izpratnē.**

[Paraksti]