

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 13 września 2011 r.\*

W sprawie C-447/09

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) postanowieniem z dnia 17 czerwca 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 18 listopada 2009 r., w postępowaniu:

**Reinhard Prigge,**

**Michael Fromm,**

**Volker Lambach**

przeciwko

**Deutsche Lufthansa AG,**

\* Język postępowania: niemiecki.

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.C. Bonichot, K. Schiemann, D. Šváby, prezesi izb, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász, P. Lindh (sprawozdawca), M. Berger, A. Prechal i E. Jarašiūnas, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Cruz Villalón,  
sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 8 marca 2011 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu R. Priggego, M. Fromma oraz V. Lambacha przez E. Helmiga oraz J. Rodrígueza Nieta, Rechtsanwälte,
  
- w imieniu Deutsche Lufthansa AG przez K. Streichardt oraz C. Kremser-Wolf, Rechtsanwältinnen,
  
- w imieniu rządu niemieckiego przez J. Möllera oraz C. Blaschkego, działających w charakterze pełnomocników,

- w imieniu Irlandii przez D. O’Hagana, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez D. Keane’a, SC,
  
- w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enearena oraz V. Kreuzchitzę, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 19 maja 2011 r.,

wydaje następujący

### **Wyrok**

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 ust. 5, art. 4 ust. 1 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16, wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79).
  
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy, z jednej strony, R. Priggem, M. Frommem i V. Lambachem, a z drugiej strony, ich pracodawcą Deutsche Lufthansa AG (zwanym dalej „Deutsche Lufthansa”) w przedmiocie ustania z mocy prawa ich umów o pracę wraz z ukończeniem przez nich 60. roku życia na podstawie klauzuli układu zbiorowego pracy.

## Ramy prawne

### *Uregulowania Unii*

- 3 Zgodnie z art. 1 celem dyrektywy 2000/78 jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania.
- 4 Motywy 22, 25 i 36 tej dyrektywy stanowią:

„(23) W bardzo niewielu okolicznościach różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione w przypadku, gdy charakterystyka związana z religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem bądź orientacją seksualną jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg zachowuje proporcje.

[...]

- (25) Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania zróżnicowania zatrudnienia. Jednakże w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione i wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich. Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa

celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana.

[...]

- (36) Państwa członkowskie mogą powierzać przedstawicielom pracodawców i pracowników, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy, w zakresie tego co wynika ze zbiorowych układów pracy, pod warunkiem że zostaną podjęte wszystkie niezbędne czynności umożliwiające im w każdej chwili osiągnięcie rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie”.

- 5 Artykuł 2 tejże dyrektywy zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji” precyzuje:

„Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

[...]

5 Niniejsza dyrektywa nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób”.

- 6 Artykuł 3 te samej dyrektywy, zatytułowany „Zakres”, stanowi w ust. 1 lit. c), że dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania.
- 7 Artykuł 4 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Wymagania zawodowe”, przewiduje w swoim ust. 1:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 1 i 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”.

- 8 Artykuł 6 te samej dyrektywy, zatytułowany „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”, stanowi w swoim ust. 1:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

- a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagrodzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;
- b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;
- c) określenia górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę”.

9 Artykuł 16 rzeczonyj dyrektywy przewiduje:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby:

[...]

- b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych [...] zostały uznane za nieważne lub zostały zmienione”.

10 Artykuł 18 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 precyzuje:

„Państwa członkowskie [...] mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy, w zakresie przepisów dotyczących zbiorowych układów pracy. W takich wypadkach państwa członkowskie zapewnią do dnia 2 grudnia 2003 r., aby przedstawiciele pracodawców i pracowników wprowadzili w drodze umowy niezbędne środki, przy czym podejmą wszelkie niezbędne działania gwarantujące przedstawicielom pracodawców i pracowników w każdym czasie osiągnięcie wyników określonych w niniejszej dyrektywie. [...]

W celu uwzględnienia szczególnych warunków państwa członkowskie mogą, o ile istnieje taka potrzeba, dysponować dodatkowym terminem trzech lat, licząc od dnia 2 grudnia 2003 r., to znaczy w sumie sześć lat, na wprowadzenie w życie przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność. W tym wypadku niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję. Każde państwo członkowskie, które korzysta z dodatkowego terminu, przedstawia Komisji corocznie raport na temat kroków, jakie podjęło w celu uporania się z dyskryminacją ze względu na wiek i niepełnosprawność, oraz postępu we wprowadzeniu w życie dyrektywy. Komisja przedstawia roczny raport Radzie.

[...]”

11 Republika Federalna Niemiec skorzystała z tej możliwości, ponieważ implementacja przepisów dyrektywy dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność miała nastąpić w tym państwie członkowskim najpóźniej do dnia 2 grudnia 2006 r.



## Uregulowania dotyczące wykonywania zawodu pilota

### Uregulowania międzynarodowe

- 12 Uregulowanie międzynarodowe dotyczące wykonywania zawodu przez pilotów prywatnych, zawodowych i pilotów linii lotniczych zostało wypracowane przez instytucje międzynarodową, Joint-Aviation-Authorities, której członkiem jest Republika Federalna Niemiec. Jedno z tych uregulowań, Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1 (Wspólne wymogi w dziedzinie lotnictwa – Wymogi dla członków załogi, zwane dalej „JAR-FCL 1”) zostało przyjęte w dniu 15 kwietnia 2003 r.
- 13 JAR-FCL 1 zostało opublikowane przez Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen (Flugzeug) (federalne ministerstwo transportu i budownictwa) w organie promulgacyjnym *Bundesanzeiger* nr 80a z dnia 29 kwietnia 2003 r.
- 14 Punkt 1.060 JAR-FCL 1 precyzuje:

„Ograniczenia dotyczące posiadaczy licencji pilota, którzy ukończyli 60. rok życia:

- a) osoby w wieku od 60. do 64. roku życia:

posiadacz licencji pilota, który ukończył 60. rok życia, nie może być powoływany do czynnej służby jako pilot samolotu w ramach obsługi transportu zawodowego, chyba że:

- 1) jest członkiem załogi samolotu składającej się z większej liczby pilotów
- 2) i inni piloci nie ukończyli jeszcze 60 roku życia.

b) osoby mające 65 lat:

posiadacz licencji pilota, który ukończył 65. rok życia, nie może być powoływany do czynnej służby jako pilot samolotu w ramach obsługi transportu zawodowego”.

### Uregulowania krajowe

- 15 Paragraf 20 ust. 2 Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung (zarządzenia dotyczącego dopuszczenia do ruchu powietrznego, zwanego dalej „LuftVZO”) w brzmieniu zmienionym przez Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen (rozporządzenie zmieniające przepisy prawa lotniczego w przedmiocie wymogów stawianych członkom załogi statku powietrznego) z dnia 10 lipca 2008 r. (BGBl. 2003 I, s. 182) przewiduje:

„Warunki kwalifikacji zawodowej i egzaminy w celu uzyskania licencji, zakres – w tym kwalifikacje, okres ważności, przedłużenie i odnowienie – a także pozostałe warunki wykonywania praw związanych licencją lub kwalifikacją są uregulowane w Verordnung über Luftfahrtpersonal [rozporządzeniu w sprawie personelu obsługującego transport powietrzny] [...]”.

- 16 Paragraf 4 Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal (pierwszego rozporządzenia wykonawczego do rozporządzenia dotyczącego personelu obsługującego transport powietrzny, zwanego dalej „1. DV LuftPersV”) z dnia 15 kwietnia 2003 r. (*Bundesanzeiger* nr 82b z dnia 3 maja 2003 r.) stanowi:

„Po ukończeniu 60. roku życia i do czasu ukończenia 65. roku życia posiadacz wystawionej w Republice Federalnej Niemiec licencji pilota zawodowego lub pilota transportowego lub licencji wydanej zgodnie z § 46 rozporządzenia w sprawie personelu

przedsiębiorstw lotniczych może wykonywać prawa wynikające z licencji również na statkach powietrznych mających minimalną obsadę załogi w postaci jednego pilota, w ramach zawodowego transportu pasażerów, poczty lub ładunków, pod warunkiem że przelot odbywa się na terytorium Republiki Federalnej Niemiec.

Po ukończeniu 65. roku życia posiadacz licencji pilota nie może pilotować samolotu w ramach zawodowego transportu pasażerów, poczty lub ładunków”.

#### Układ zbiorowy pracy

- <sup>17</sup> Stosunki pracy są między stronami uregulowane zasadniczo w układzie zbiorowym pracy nr 5a dla personelu pokładowego Deutsche Lufthansa, w brzmieniu obowiązującym na dzień 14 stycznia 2005 r. (zwanym dalej „układem zbiorowym pracy nr 5a”).
- <sup>18</sup> Artykuł 19 ust. 1 układu zbiorowego pracy nr 5a ma następujące brzmienie:

„Stosunek pracy ustaje, bez konieczności wypowiedzenia umowy, z upływem miesiąca, w którym pracownik kończy 60 lat. [...]”.

*Uregulowania krajowe w dziedzinie pracy i równości traktowania*

- 19 Paragraf 14 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu i umowach o pracę na czas określony oraz o zmianie niektórych przepisów prawa pracy) z dnia 21 grudnia 2000 r. (BGBl. 2000 I, s. 1966, zwanej dalej „TzBfG”) stanowi:

„(1) Dozwolone jest zawieranie umów o pracę na czas określony, jeżeli istnieje ku temu obiektywny powód [...]”.

- 20 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ramowa ustawa o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 1897, zwana dalej „AGG”), dokonała transpozycji dyrektywy 2000/78.

- 21 Paragrafy 1–3, 7, 8 i 10 AGG stanowią:

„§ 1

Cel ustawy

Niniejsza ustawa ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkich nierówności ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową.

§ 2

Zakres zastosowania

- (1) Na podstawie niniejszej ustawy zabroniona jest dyskryminacja ze względów wskazanych w § 1 w zakresie:

[...]

2. Warunków zatrudnienia i pracy, w tym warunków wynagradzania i rozwiązywania stosunków pracy, w szczególności zawartych w porozumieniach zbiorowych i indywidualnych umowach o pracę oraz w przepisach wydanych w kontekście wykonywania i zakończenia stosunków pracy, jak również awansu zawodowego.

[...]

§ 3

Definicje

- (1) Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy z jednego ze względów wskazanych w § 1 osoba traktowana jest mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji [...].

[...]

§ 7

Zakaz dyskryminacji

- (1) Nie można dyskryminować pracowników ze względu na powody wymienione w § 1 [...].
  
- (2) Nieważne są postanowienia umów naruszające zakaz dyskryminacji w rozumieniu § 1.

[...]

§ 8

Zezwolenie na odmienne traktowanie ze względu na wymogi zawodowe

- (1) Odmienne traktowanie z jednego ze względów wymienionych w § 1 jest dopuszczalne, gdy względ ten, z uwagi na rodzaj wykonywanej działalności lub warunki jej wykonywania, stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy, o ile cel jest zgodny z prawem, a wymóg proporcjonalny.

[...]

§ 10

Zezwolenie na odmienne traktowanie ze względu na wiek

(1) Niezależnie od § 8 odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli zostanie obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem. Środki mające służyć realizacji tego celu powinny być właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

[...]”

**Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne**

<sup>22</sup> R. Prigge, M. Fromm i V. Lambach przez wiele lat byli zatrudnieni przez Deutsche Lufthansa w charakterze pilotów, a następnie kapitanów lotu.

<sup>23</sup> Ich umowy o pracę ustały odpowiednio w 2006 i 2007 r., kiedy osiągnęli wiek 60 lat, na podstawie § 19 ust. 1 układu zbiorowego pracy nr 5a.

<sup>24</sup> Powodowie w sprawie przed sądem krajowym, uważając, że stali się ofiarami dyskryminacji ze względu na wiek sprzecznej z dyrektywą 2000/78 i AGG, wystąpili do Arbeitsgericht Frankfurt am Main o ustalenie, że ich stosunki pracy z Deutsche Lufthansa nie ustały z upływem miesiąca, w którym ukończyli 60 lat, i o przywrócenie do pracy.

- 25 Arbeitsgericht Frankfurt am Main oddalił powództwo, a Landesarbeitsgericht Hessen oddalił ich apelację. Powodowie wnieśli więc skargę kasacyjną – „Revision” do Bundesarbeitsgericht.
- 26 Sąd ten wskazuje, że aż do wejścia w życie AGG uznawał za ważne postanowienia takie jak § 19 układu zbiorowego pracy nr 5a. W zakresie, w jakim bowiem § 14 TzBfG pozwala na ograniczenie czasu trwania umowy o pracę, jeżeli istnieją ku temu obiektywne powody, sąd ten przyjmował, że granica wieku przewidziana w układzie zbiorowym pracy również może być uzasadniona obiektywnym powodem w rozumieniu § 14 ust. 1.
- 27 Bundesarbeitsgericht uważa, że zgodnie z zasadą autonomii partnerów społecznych i swobody, jaką dysponują przy wykonywaniu swoich uprawnień normatywnych, mogą oni przyjmować przepisy ograniczające czas trwania umów o pracę poprzez ustalenie granicy wieku. Jednak, jako że te uprawnienia normatywne są dzielone z państwem, państwo nałożyło obowiązek polegający na tym, że takie ograniczenie czasu trwania umów o pracę powinno być uzasadnione obiektywnym powodem. Partnerzy społeczni dysponują tymczasem pewnym zakresem uznania przy definiowaniu takiego obiektywnego powodu. Z zasad tych wynika, że ustalenie granicy wieku wynoszącej 60 lat dla pilotów Deutsche Lufthansa wchodziło w zakres kompetencji partnerów społecznych.
- 28 Poza wypadkiem, gdy granica wieku wynika z możliwości uzyskania przez pracownika emerytury, sąd odsyłający uważa, że ograniczenie czasu trwania umowy o pracę w zależności od wieku pracownika jest uzasadnione jedynie wtedy, gdy z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego działalności przekroczenie określonego wieku wiąże się z pewnym ryzykiem. Warunek ten jest zdaniem tego sądu spełniony w przypadku pilotów. Granica wieku dla pilotów zapewnia nie tylko prawidłowe wykonywanie zawodu, ale także służy ochronie życia i zdrowia członków personelu pokładowego, pasażerów i osób zamieszkałych na obszarach, nad którymi następuje przelot. Zdaniem sądu odsyłającego wiek jest obiektywnie związany z utratą zdolności fizycznych.



- 29 Okoliczność, że uregulowania międzynarodowe i krajowe, a także inne układy zbiorowe pracy nie zabraniają całkowicie, lecz jedynie ograniczają wykonywanie zawodu przez pilotów po ukończeniu 60 lat, stanowić ma potwierdzenie tezy, że wykonywanie tego zawodu po ukończeniu tego wieku przedstawia pewne ryzyko. Ustalając granicę wieku na poziomie 60 lat, partnerzy społeczni zmieścili się w granicach ich uprawnień normatywnych.
- 30 Bundesarbeitsgericht uważa, że okoliczność, iż inne układy zbiorowe pracy dotyczące pilotów innych spółek grupy, do której należy Deutsche Lufthansa, nie przewidują granicy wieku wynoszącej 60 lat, nie świadczy o naruszeniu zasady równości. Te inne układy były bowiem negocjowane przez różnych partnerów społecznych i dla różnych przedsiębiorstw.
- 31 Bundesarbeitsgericht zastanawia się, czy po wejściu w życie dyrektywy 2000/78 oraz AGG wykładnia zgodna z prawem Unii nie skutkowałaby pozbawieniem ważności granicy wieku wynoszącej 60 lat dla pilotów Deutsche Lufthansa.
- 32 Zdaniem tego sądu § 19 ust. 1 układu zbiorowego pracy nr 5a obejmuje różnicę w traktowaniu bezpośrednio w oparciu ze względu na wiek. Sądzi, że celem, jakiemu ma służyć ograniczenie do 60 lat wieku pilotów, jest zapewnienie bezpieczeństwa żeglugi powietrznej. Zastanawia się więc, czy taka różnica w traktowaniu nie jest sprzeczna z tą dyrektywą lub zasadami ogólnymi prawa Unii.
- 33 Po pierwsze, sąd odsyłający zastanawia się, czy granica wieku przewidziana w § 19 ust. 1 układu zbiorowego pracy nr 5a wchodzi w zakres zastosowania tej dyrektywy. Skoro bowiem środek ten służy celowi bezpieczeństwa żeglugi powietrznej, jest on niezbędny dla bezpieczeństwa publicznego w rozumieniu art. 2 ust. 5 dyrektywy. Bundesarbeitsgericht zastanawia się jednak nad kwestią, czy układy zbiorowe pracy mogą stanowić „środk[i] przewidzian[e] przepisami krajowymi” w rozumieniu tego przepisu.

- 34 Po drugie – i w sytuacji, gdyby środek dotyczący granicy wieku wchodził w zakres zastosowania dyrektywy 2000/78 – sąd ten zastanawia się, czy cel polegający na zapewnieniu bezpieczeństwa żeglugi powietrznej można zaliczyć do celów, o których mowa w art. 6 ust. 1 tej dyrektywy. Zauważa, że przy wykładni tego przepisu Trybunał wypowiedział się do tej pory jedynie w przedmiocie środków służących celom z zakresu polityki społecznej, nie wypowiadając się wyraźnie na temat środków realizujących inne cele. Gdyby cel polegający na zapewnieniu bezpieczeństwa żeglugi powietrznej figurował wśród celów, o których mowa w art. 6 ust. 1 tej dyrektywy, należałoby sprawdzić, czy ograniczenie wieku pilotów do 60 lat jest właściwe i niezbędne do osiągnięcia tego celu.
- 35 Po trzecie wreszcie, Bundesarbeitsgericht zastanawia się, czy ograniczenie wieku pilotów do 60 lat może znaleźć uzasadnienie w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Zapewnienie bezpieczeństwa lotów mogłoby bowiem stanowić zgodny z prawem cel uzasadniający nałożenie wymogu zawodowego związanego z wiekiem. W takim wypadku sąd ten zastanawia się, czy granica wieku może być ustalona przez partnerów społecznych w ramach układu zbiorowego pracy, czy też należy to do uprawnień normatywnych państwa. W tej kwestii sąd odsyłający zauważa, że przepisy krajowe jedynie ograniczają wykonywanie zawodu pilota między ukończeniem 60 i 65 lat, lecz go nie zabraniają.
- 36 W tej sytuacji Bundesarbeitsgericht postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„Czy art. 2 ust. 5, art. 4 ust. 1 lub art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE [...] lub ogólną zasadę prawa wspólnotowego dotyczącą zakazu dyskryminacji ze względu na wiek należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniom prawa krajowego, które uznają zawarte w układach zbiorowych uregulowanie granicy wieku dla pilotów, wynikające ze względów związanych z zagwarantowaniem bezpieczeństwa lotów?”

## W przedmiocie pytania prejudycjalnego

### *Uwagi wstępne*

- 37 W celu udzielenia odpowiedzi na przedstawione pytanie należy na wstępie ustalić, po pierwsze, czy klauzula układu zbiorowego pracy, której dotyczy sprawa przed sądem krajowym, wchodzi w zakres zastosowania tej dyrektywy i obejmuje różnicę w traktowaniu ze względu na wiek i, po drugie, czy dyrektywę tę należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, by różnice w traktowaniu ze względu na wiek wynikały z klauzul układu zbiorowego pracy takiego jak ten, którego dotyczy sprawa główna.
- 38 Jeżeli chodzi o zastosowanie dyrektywy 2000/78, należy przypomnieć, że Trybunał potwierdził istnienie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, którą należy uważać za ogólną zasadę prawa Unii i która w dziedzinie zatrudnienia i pracy została skonkretyzowana w dyrektywie 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 *Kücükdeveci*, Zb.Orz. s. I-365, pkt 21). Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu m.in. na wiek jest zawarty w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), która od dnia 1 grudnia 2009 r. ma tę samą wartość prawną co traktaty.
- 39 Ponadto zarówno z tytułu i z preambuły, jak i z treści i celu tej dyrektywy wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych celem zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy”, oferując jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się wiek (zob. podobnie wyrok z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-499/08 *Ingeniørforeningen i Danmark*, Zb.Orz. s. I-9343, pkt 19).

- 40 Z art. 3 ust. 1 lit. c) omawianej dyrektywy wynika, że stosuje się ją do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu między innymi do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania.
- 41 Paragraf 19 ust. 1 układu zbiorowego pracy nr 5a, poprzez fakt, że przewiduje, iż stosunek pracy pilotów ustaje, bez konieczności wypowiedzenia umowy o pracę, z upływem miesiąca, w którym kończą 60 lat, dotyczy warunków zatrudnienia tych pracowników w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78. Dyrektywa ta ma zatem zastosowanie do sytuacji takich jak te, które zapoczątkowały spór przed sądem odsyłającym.
- 42 Odnosnie do kwestii, czy środek rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym przewiduje dyskryminację ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem tego przepisu „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) omawianej dyrektywy uściśla, że do celów ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 dyrektywy.
- 43 W niniejszej sprawie § 19 ust. 1 układu zbiorowego pracy nr 5a przewiduje, że stosunek pracy pilota Deutsche Lufthansa, który podlega temu układowi zbiorowemu pracy, ustaje z mocy prawa, kiedy osiąga on wiek 60 lat.
- 44 Taki pilot znajduje się więc w sytuacji porównywalnej z sytuacją pilota młodszego wiekiem, wykonującego te same czynności na rzecz tego samego przedsiębiorstwa lotniczego lub podlegającego temu samemu układowi zbiorowemu pracy. Pierwszy z pilotów, którego umowa o pracę ulega automatycznie rozwiązaniu z chwilą ukończenia przez niego 60 lat, jest ze względu na wiek traktowany w sposób mniej korzystny niż drugi z nich.

- 45 Okazuje się więc, że środek rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym przewiduje odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 46 Należy przypomnieć, że okoliczność, iż uregulowanie krajowe – w niniejszej sprawie, zgodnie z informacjami sądu odsyłającego, §14 ust. 1 TzBfG – może zezwolić, by z obiektywnych powodów układ zbiorowy pracy przewidywał automatyczne ustanie umowy o pracę w określonym wieku, nie zwalnia danego układu zbiorowego pracy z obowiązku zgodności z prawem Unii, w szczególności z dyrektywą 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-45/09 Rosenbladt, Zb.Orz. s. I-9391, pkt 53).
- 47 Prawo do rokowań zbiorowych proklamowane w art. 28 karty powinno bowiem, w zakresie zastosowania prawa Unii, być zgodnie z nim wykonywane (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union, zwany „wyrokiem w sprawie Viking Line”, Zb.Orz. s. I-10779, pkt 44; a także z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 Laval un Partneri, Zb.Orz. s. I-11767, pkt 91).
- 48 Partnerzy społeczni powinni zatem – gdy przyjmują środki wchodzące w zakres zastosowania dyrektywy 2000/78, która w dziedzinie zatrudnienia i pracy konkretyzuje zakaz dyskryminacji ze względu na wiek – działać z poszanowaniem tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 27 października 1993 r. w sprawie C-127/92 Enderby, Rec. s. I-5535, pkt 22).
- 49 I tak z art. 16 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2000/78 wyraźnie wynika, że układy zbiorowe pracy – tak samo jak przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne – powinny przestrzegać zasady wprowadzonej w życie tą dyrektywą.

- 50 Z uwagi na to, że sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału o wykładnię art. 2 ust. 5, art. 4 ust. 1 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy zbadać klauzulę układu zbiorowego pracy, której dotyczy sprawa przed sądem krajowym, kolejno w świetle każdego z tych przepisów i celu lub celów realizowanych przez ten środek.
- 51 Z wyjaśnień udzielonych przez sąd odsyłający wynika, że partnerzy społeczni uzgodnili automatyczne ustanie umów o pracę pilotów w wieku 60 lat w celu zapewnienia bezpieczeństwa żeglugi powietrznej. Rząd niemiecki w swoich uwagach twierdzi, że granica wieku uzgodniona przez partnerów społecznych jest niezbędna w celu ochrony zdrowia. Fakt wykluczenia z ruchu powietrznego pilotów w wieku powyżej 60 lat pozwala jego zdaniem uniknąć ryzyka wypadku, a także chronić zdrowie pilotów, pasażerów i mieszkańców obszarów, nad którymi odbywa się przelot. To w świetle tych rozważań należy dokonać wykładni dyrektywy 2000/78.

*W przedmiocie wykładni art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78*

- 52 Przedmiotem art. 2 dyrektywy 2000/78, zatytułowanego „Pojęcie dyskryminacji”, jest zdefiniowanie zasady równego traktowania do celów tej dyrektywy. Zgodnie z art. 2 ust. 1 zasadę tę opisuje brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy.
- 53 Artykuł 2 ust. 2–4 dyrektywy 2000/78 definiuje zachowania, które uważane są za dyskryminację w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy.

- 54 Zgodnie z art. 2 ust. 5 tej dyrektywy „nie narusza [ona] środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób”.
- 55 Przyjmując ten przepis, prawodawca Unii zamierzał, w dziedzinie zatrudnienia i pracy, zapobiegać konfliktom między z jednej strony zasadą równego traktowania i z drugiej strony – potrzebą zapewnienia porządku, bezpieczeństwa i zdrowia publicznego, zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym oraz ochrony praw i wolności indywidualnych, niezbędnych dla funkcjonowania demokratycznego społeczeństwa, a także konflikty takie rozstrzygać. Prawodawca ten uznał, że w niektórych przypadkach wymienionych w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 zasady w niej ustanowione nie mają zastosowania do środków powodujących odmienne traktowanie z przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy, pod warunkiem jednak, że środki te są „niezbędne” dla osiągnięcia wymienionych celów.
- 56 Ponadto tenże art. 2 ust. 5, jako że wprowadza odstępstwo od zakazu dyskryminacji, powinien być interpretowany ściśle. Sformułowania użyte w tym przepisie również prowadzą do takiego wniosku (zob. podobnie wyrok z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-341/08 Petersen, Zb.Orz. s. I-47, pkt 60).
- 57 Należy zatem ustalić, czy bezpieczeństwo lotów mieści się wśród celów wymienionych w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 oraz czy § 19 ust. 1 układu zbiorowego pracy nr 5a stanowi środek przewidziany przepisami krajowymi w rozumieniu tego samego przepisu.
- 58 Co się tyczy bezpieczeństwa lotów, wydaje się, że środki mające na celu uniknięcie wypadków lotniczych poprzez kontrolę sprawności i zdolności fizycznych pilotów, aby ludzkie niedostatki nie stały się przyczyną wypadków, są niezaprzeczalnie

środkami służącymi bezpieczeństwu publicznemu w rozumieniu art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78.

- 59 Jeżeli chodzi o pytanie, czy środek przyjęty w drodze układu zbiorowego pracy może stanowić środek przewidziany przepisami krajowymi, należy zauważyć, jak uczynił to rzecznik generalny w pkt 51 opinii, że prawodawca Unii wskazał w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 środki objęte „przepisami krajowymi”, podczas gdy ani w art. 4 ust. 1, ani w art. 6 ust. 1 nie powołano się na żaden konkretny instrument prawny.
- 60 Trybunał orzekł już, że partnerzy społeczni nie są podmiotami prawa publicznego [zob., w kontekście art. 3 ust. 10 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1), ww. wyrok w sprawie *Laval un Partneri*, pkt 84].
- 61 Stwierdzenie to nie uniemożliwia jednak państwom członkowskim zezwolenia, w drodze przepisów upoważniających, partnerom społecznym na przyjmowanie środków w rozumieniu art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 w dziedzinach wskazanych w tym przepisie, a objętych układami zbiorowymi pracy. Te przepisy upoważniające powinny być wystarczająco precyzyjne, by zagwarantować, że rzeczony środek będą spełniać wymogi z art. 2 ust. 5.
- 62 Co się tyczy środka będącego przedmiotem sporu w sprawie przed sądem krajowym, partnerzy społeczni mieli uznać, że należało ograniczyć możliwość wykonywania zawodu przez pilotów do wieku 60 lat z przyczyn dotyczących bezpieczeństwa pasażerów, mieszkańców obszarów, nad którymi wykonywane są przeloty, ale także samych pilotów. Środek ten służy celom związanym z bezpieczeństwem publicznym i ochroną zdrowia i jest objęty zakresem układów zbiorowych pracy.



- 63 Jednak, jak wskazano w pkt 14–16 niniejszego wyroku, w uregulowaniach krajowych i międzynarodowych uznano, że nie jest konieczne zakazywanie pilotom wykonywania zawodu po osiągnięciu wieku 60 lat, lecz jedynie jego ograniczenie. Zatem zakaz pilotowania po osiągnięciu tego wieku zawarty w spornym środku nie był niezbędny do realizacji zamierzonego celu.
- 64 Z powyższych rozważań wynika, że wykładni art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że państwa członkowskie mogą, w drodze przepisów upoważniających, zezwolić partnerom społecznym na przyjmowanie środków w rozumieniu art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 w dziedzinach wskazanych w tym przepisie, a objętych układami zbiorowymi pracy, pod warunkiem że te przepisy upoważniające będą wystarczająco precyzyjne, by zagwarantować, że rzeczony środek będzie spełniać wymogi z art. 2 ust. 5. Środek taki jak w sprawie przed sądem krajowym, który ustala na 60 lat granicę wieku, poczynając od której piloci nie mogą dłużej wykonywać działalności zawodowej, nie jest środkiem niezbędnym dla bezpieczeństwa publicznego i dla ochrony zdrowia w rozumieniu rzeczono art. 2 ust. 5.

*W przedmiocie wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78*

- 65 Zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 „państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 [tej dyrektywy] nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”.

- 66 Z brzmienia tego przepisu wynika, że – by nie stanowić dyskryminacji – różnica w traktowaniu powinna opierać się na cesze związanej z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78, a cecha ta powinna być „istotna i determinująca”. Trybunał orzekł, że to nie przyczyna, z której wynika odmienne traktowanie, ale cecha związana z tą przyczyną powinna stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy (zob. wyrok z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-229/08 Wolf, Zb.Orz. s. I-1, pkt 35).
- 67 Jeżeli chodzi o pilotów liniowych, jest rzeczą fundamentalną, by posiadali między innymi szczególne zdolności fizyczne, ponieważ niedostatki fizyczne w tym zawodzie mogą mieć poważne konsekwencje. Niezaprzeczalne jest również, że te zdolności pogarszają się z wiekiem (zob. podobnie, w odniesieniu do zawodu strażaka, ww. wyrok w sprawie Wolf, pkt 41). Wynika stąd, że fakt posiadania szczególnych zdolności fizycznych może być uważany za „istotny i determinujący wymóg zawodowy” w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w celu wykonywania zawodu pilota liniowego i że posiadanie takich zdolności jest związane z wiekiem.
- 68 Odnośnie do celu, jakiemu służy środek, sąd odsyłający zaznaczył – jak wskazano w pkt 51 niniejszego wyroku – że partnerzy społeczni przewidzieli automatyczne ustanie umowy o pracę pilotów w wieku 60 lat w celu zapewnienia bezpieczeństwa żeglugi powietrznej.
- 69 Taki cel jest celem zgodnym z prawem w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 70 Należy także ustalić, czy – decydując, że to właśnie począwszy od wieku 60 lat piloci liniowi nie posiadają już zdolności fizycznych potrzebnych dla wykonywania swojej działalności zawodowej – partnerzy społeczni nałożyli wymóg proporcjonalny.

- 71 W tej kwestii należy zauważyć, że motyw 23 dyrektywy precyzuje, że jeżeli cecha związana między innymi z wiekiem stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy, to odmienne traktowanie może być uzasadnione „w bardzo niewielu okolicznościach”.
- 72 Ponadto art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jako że pozwala na odstępstwo od zakazu dyskryminacji, podlega wykładni ściślejszej (zob. podobnie, w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na płeć, wyroki: z dnia 15 maja 1986 r. w sprawie 222/84 Johnston, Rec. s. 1651, pkt 36; z dnia 26 października 1999 r. w sprawie C-273/97 Sirdar, Rec. s. I-7403, pkt 23; a także, w odniesieniu do art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78, podobnie ww. wyrok w sprawie Petersen, pkt 60).
- 73 Tymczasem, jak wskazano w pkt 14 i 16 niniejszego wyroku, zarówno uregulowania krajowe jak i międzynarodowe przewidują możliwość kontynuowania przez pilotów ich działalności, z pewnymi obostrzeniami, w okresie od 60. do 65. roku życia. Organy krajowe i międzynarodowe uważają zatem, że aż do ukończenia 65 lat piloci zachowują zdolności fizyczne do pilotowania, nawet jeżeli w okresie od 60. do 65. roku życia mogą to robić jedynie jako członkowie załogi, której pozostali piloci mają mniej niż 60 lat.
- 74 Partnerzy społeczni ze swej strony uznali, że po osiągnięciu wieku 60 lat piloci objęci układem zbiorowym pracy nr 5a nie mogą dłużej wykonywać swojej działalności, nawet z obostrzeniami. Zresztą powody, dla których uznano, że poczynając od wieku 60 lat piloci nie mają już zdolności fizycznych potrzebnych do pilotażu, nie wynikają ani z akt sprawy, ani z uwag przedstawionych Trybunałowi.
- 75 Ustalając na poziomie 60 lat granicę wieku, poczynając od którego piloci objęci układem zbiorowym pracy nr 5a zostają uznani za nieposiadających już zdolności fizycznych potrzebnych do wykonywania ich działalności zawodowej, podczas gdy

uregulowania krajowe i międzynarodowe zezwalają na wykonywanie tej działalności, pod pewnymi warunkami, do wieku 65 lat, partnerzy społeczni nałożyli na tych pilotów wymóg nieproporcjonalny w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

- <sup>76</sup> Z rozważań tych wynika, że wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by klauzula układu zbiorowego pracy, taka jak w sporze przed sądem krajowym, która ustala na poziomie 60 lat granicę wieku, poczynając od którego piloci zostają uznani za nieposiadających już zdolności fizycznych potrzebnych do wykonywania ich działalności zawodowej, podczas gdy uregulowania krajowe i międzynarodowe ustalają ten wiek na 65 lat.

*W przedmiocie wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78*

- <sup>77</sup> Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stanowi, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
- <sup>78</sup> Jak zaznaczono w pkt 51 i 68 niniejszego wyroku, sąd odsyłający wskazał, że partnerzy społeczni przewidzieli automatyczne rozwiązanie umów o pracę pilotów w wieku 60 lat w celu zapewnienia bezpieczeństwa żeglugi powietrznej.
- <sup>79</sup> Należy ustalić, czy taki cel jest celem zgodnym z prawem w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78.

80 W tej kwestii należy wskazać, że – mimo iż lista nie jest wyczerpująca – zgodne z prawem cele wymienione w tym przepisie są związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego.

81 I tak Trybunał orzekł, że celami, które mogą być uznane za „zgodne z przepisami” w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, a co za tym idzie, za mogące uzasadnić odstępstwo od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, są cele z zakresu polityki społecznej, takie jak cele związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego (wyroki: z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 Age Concern England, Zb.Orz. s. I-1569, pkt 46; z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie C-88/08 Hütter, Zb.Orz. s. I-5325, pkt 41).

82 Z ogółu tych okoliczności wynika, że cel taki jak bezpieczeństwo lotów nie należy do celów wskazanych w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78.

83 Z ogółu powyższych rozważań wynika, że na przedłożone pytania należy udzielić następującej odpowiedzi:

— wykładni art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że państwa członkowskie mogą, w drodze przepisów upoważniających, zezwolić partnerom społecznym na przyjmowanie środków w rozumieniu art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 w dziedzinach wskazanych w tym przepisie, a objętych układami zbiorowymi pracy, pod warunkiem że te przepisy upoważniające będą wystarczająco precyzyjne, by zagwarantować, że rzeczony środek będzie spełniał wymogi z art. 2 ust. 5. Środek taki jak w sprawie przed sądem krajowym, który ustala na 60 lat granicę wieku, poczynając od którego piloci nie mogą dłużej wykonywać działalności zawodowej, nie jest środkiem niezbędnym dla bezpieczeństwa publicznego i dla ochrony zdrowia w rozumieniu rzeczzonego art. 2 ust. 5;

- wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by klauzula układu zbiorowego pracy, taka jak w sporze przed sądem krajowym, ustalała na 60 lat granicę wieku, poczynając od którego piloci zostają uznani za nieposiadających już zdolności fizycznych potrzebnych do wykonywania ich działalności zawodowej, podczas gdy uregulowania krajowe i międzynarodowe ustalają ten wiek na 65 lat;
  
- wykładni art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że bezpieczeństwo lotów nie stanowi zgodnego z prawem celu w rozumieniu tego przepisu.

### **W przedmiocie kosztów**

- <sup>84</sup> Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

**Wykładni art. 2 ust. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że państwa członkowskie mogą, w drodze przepisów upoważniających, zezwolić partnerom społecznym na przyjmowanie środków w rozumieniu art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 w dziedzinach wskazanych w tym przepisie, a objętych układami zbiorowymi pracy,**

**pod warunkiem że te przepisy upoważniające będą wystarczająco precyzyjne, by zagwarantować, że rzeczony środek będą spełniać wymogi z art. 2 ust. 5. Środek taki jak w sprawie przed sądem krajowym, który ustala na 60 lat granicę wieku, poczynając od którego piloci nie mogą dłużej wykonywać działalności zawodowej, nie jest środkiem niezbędnym dla bezpieczeństwa publicznego i dla ochrony zdrowia w rozumieniu rzeczony art. 2 ust. 5.**

**Wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by klauzula układu zbiorowego pracy, taka jak w sporze przed sądem krajowym, ustalała na 60 lat granicę wieku, poczynając od którego piloci zostają uznani za nieposiadających już zdolności fizycznych potrzebnych do wykonywania ich działalności zawodowej, podczas gdy uregulowania krajowe i międzynarodowe ustalają ten wiek na 65 lat.**

**Wykładni art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że bezpieczeństwo lotów nie stanowi zgodnego z prawem celu w rozumieniu tego przepisu.**

Podpisy