

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 13. septembra 2011\*

Vo veci C-447/09,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Nemecko) zo 17. júna 2009 a doručený Súdnemu dvoru 18. novembra 2009, ktorý súvisí s konaním:

**Reinhard Prigge,**

**Michael Fromm,**

**Volker Lambach**

proti

**Deutsche Lufthansa AG,**

\* Jazyk konania: nemčina.

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schieman, D. Šváby, sudcovia R. Silva de Lapuerta, E. Juhász, P. Lindh (spravodajkyňa), M. Berger, A. Prechal a E. Jarašiūnas,

generálny advokát: P. Cruz Villalón,  
tajomník: K. Malaček, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 8. marca 2011,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- R. Prigge, M. Fromm a V. Lambach, v zastúpení: E. Helmig a J. Rodríguez Nieto, Rechtsanwälte,
  
- Deutsche Lufthansa AG, v zastúpení: K. Streichardt a C. Kremser-Wolf, Rechtsanwältinnen,
  
- nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller a C. Blaschke, splnomocnení zástupcovia,

- Írsko, v zastúpení: D. O'Hagan, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci D. Keane, SC,
  
- Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a V. Kreuzschitz, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 19. mája 2011,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 ods. 5, článku 4 ods. 1 a článku 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).
  
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi R. Priggem, M. Frommom a V. Lambachom na jednej strane a ich zamestnávateľom Deutsche Lufthansa AG (ďalej len „Deutsche Lufthansa“) na druhej strane vo veci zániku ich pracovných zmlúv po dovŕšení veku 60 rokov podľa ustanovenia kolektívnej zmluvy.

## Právny rámec

### *Právna úprava Únie*

3 Podľa článku 1 smernice 2000/78 je jej účelom stanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania.

4 Odôvodnenia č. 23, 25 a 36 tejto smernice stanovujú:

„(23) Za veľmi obmedzených okolností možno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, keď charakteristika súvisiaca s náboženstvom alebo vierou, zdravotným postihnutím, vekom alebo sexuálnou orientáciou je základnou a rozhodujúcou požiadavkou povolania a keď je cieľ oprávnený [tvorí základnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie, pod podmienkou, že cieľ je oprávnený – *neoficiálny preklad*] a požiadavka primeraná...“

...

(25) Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou naplňovania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti [schválené Európskou radou 10. a 11. decembra 1999 v Helsinkách] a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi

rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.

...

(36) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov, na ich spoločnú žiadosť, aby vykonali ustanovenia tejto smernice, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv, pod podmienkou, že vykonajú všetky potrebné opatrenia, aby boli vždy schopní zaručiť výsledky požadované touto smernicou.“

5 Článok 2 uvedenej smernice s názvom „Pojem diskriminácie“ spresňuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého [rovnosti – *neoficiálny preklad*] zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

...

5. Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných.“

6. Odsek 1 písm. c) článku 3 tej istej smernice s názvom „Rozsah“ spresňuje, že táto smernica sa bude vzťahovať na všetky osoby tak vo verejnom, ako i v súkromnom sektore vrátane verejných orgánov vo vzťahu najmä k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam, vrátane podmienok prepúšťania.

7. Článok 4 smernice 2000/78 s názvom „Požiadavky na povolanie“ v odseku 1 stanovuje:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 1 a 2 môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú [základnú – *neoficiálny preklad*] a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie[,] pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.“

8. Článok 6 tejto smernice s názvom „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“ v odseku 1 stanovuje:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.“

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

- a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu [osobitných podmienok zamestnania a povolania – *neoficiálny preklad*] vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými [vyživovacími – *neoficiálny preklad*] povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;
- b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby [odpracovaných rokov – *neoficiálny preklad*] pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;
- c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.“

9 Článok 16 uvedenej smernice znie:

„Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, aby zabezpečili:

...

- b) vyhlásenie alebo možnosť vyhlásiť za neplatné alebo zmeniť a doplniť všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého [rovnosti – *neoficiálny preklad*] zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv..“

10 Článok 18 smernice 2000/78 spresňuje:

„Členské štáty..., pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv, môžu na spoločnú žiadosť sociálnych partnerov poveriť ich zavedením tejto smernice do praxe. V takých prípadoch členské štáty zabezpečia, aby najneskôr 2. decembra 2003 sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia dohodou, pričom sú členské štáty povinné vykonať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou...

Aby sa splnili osobitné podmienky, členské štáty môžu podľa potreby mať dodatočnú lehotu 3 roky od 2. decembra 2003, to jest spolu 6 rokov na to, aby zaviedli do praxe ustanovenia tejto smernice o diskriminácii založenej na veku a zdravotnom postihnutí. V takom prípade o tom bezodkladne informujú Komisiu. Členský štát, ktorý sa rozhodne využiť túto dodatočnú lehotu, podá každoročne Komisii správu o opatreniach, ktoré uskutočňuje na odstránenie diskriminácie založenej na veku a zdravotnom postihnutí a o pokroku, ktorý sa dosahuje pri vykonávaní tejto smernice. Komisia o tom každoročne informuje Radu.

...“

11 Spolková republika Nemecko túto možnosť využila, takže k prebratiu ustanovení uvedenej smernice týkajúcich sa diskriminácie na základe veku a zdravotného postihnutia malo v tomto členskom štáte dôjsť najneskôr 2. decembra 2006.



## *Právna úprava povolania pilota*

### Medzinárodná právna úprava

- 12 Medzinárodnú právnu úpravu týkajúcu sa súkromných pilotov, komerčných pilotov a dopravných pilotov vypracováva medzinárodná inštitúcia Joint Aviation Authorities (Spojené letecké úrady), ktorej je Spolková republika Nemecko členom. Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1 (Jednotné letecké predpisy – licenciovanie letovej posádky, ďalej len „JAR-FCL 1“), ktoré patria medzi tieto právne predpisy, boli prijaté 15. apríla 2003.
- 13 JAR-FCL 1 uverejnilo Spolkové ministerstvo dopravy, výstavby a bývania v *Bundesanzeiger* č. 80a z 29. apríla 2003.
- 14 Bod 1.060 JAR-FCL 1 spresňuje:

„Obmedzenia týkajúce sa držiteľov preukazu spôsobilosti pilota starších ako 60 rokov:

a) od 60 do 64 rokov:

držiteľ preukazu spôsobilosti pilota starší ako 60 rokov nebude môcť vykonávať funkciu pilota v komerčnej leteckej doprave okrem prípadu:

1. ak je členom viacpilotnej posádky
2. a ak ostatní piloti ešte nedovŕšili vek 60 rokov.

b) 65 rokov:

držiteľ preukazu spôsobilosti pilota starší ako 65 rokov už nemôže vykonávať funkciu pilota na palube lietadla v komerčnej leteckej doprave.“

### Vnútroštátna právna úprava

- <sup>15</sup> § 20 ods. 2 dekrétu o pravidlách povoľovania leteckej dopravy (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung) v znení nariadenia, ktorým sa menia a dopĺňajú predpisy v oblasti leteckého práva upravujúce letovú posádku (Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen), z 10. februára 2003 (BGBl. 2003 I, s. 182) stanovuje:

„Podmienky odbornej spôsobilosti a skúšky požadované na získanie preukazu spôsobilosti, rozsah platnosti vrátane kvalifikácií, doba platnosti, predĺženie a obnova, ako aj ďalšie podmienky vývoja práv spojených s preukazom spôsobilosti alebo s kvalifikáciou sú upravené nariadením o zamestnancoch leteckej dopravy [(Verordnung über Luftfahrtpersonal)]...“

- <sup>16</sup> § 4 prvého nariadenia, ktorým sa vykonáva nariadenie o zamestnancoch leteckej dopravy (Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal) z 15. apríla 2003 (*Bundesanzeiger* č. 82b z 3. mája 2003), stanovuje:

„Držiteľ preukazu spôsobilosti komerčného alebo dopravného pilota vystaveného v Spolkovej republike Nemecko alebo preukazu spôsobilosti získaného v súlade s § 46 ods. 5 nariadenia o zamestnancoch leteckej dopravy smie po dosiahnutí veku

60 rokov až do 65 rokov tiež vykonávať práva vyplývajúce z tohto preukazu v lietadlách, ktorých posádku tvorí aspoň jeden pilot, vyhradených na komerčnú prepravu cestujúcich, poštových zásielok a/alebo nákladu, iba na území Spolkovej republiky Nemecko.

Držiteľ preukazu spôsobilosti pilota po dovŕšení 65 rokov veku už nesmie pilotovať lietadlo na komerčnú prepravu cestujúcich, poštových zásielok a/alebo nákladu.“

Kolektívna zmluva č. 5a

- <sup>17</sup> Pracovné pomery medzi účastníkmi konania vo veci samej sú upravené všeobecnou kolektívnou zmluvou č. 5a vzťahujúcou sa na letecký personál Deutsche Lufthansa v znení účinnom od 14. januára 2005 (ďalej len „kolektívna zmluva č. 5a“).

- <sup>18</sup> Článok 19 ods. 1 kolektívnej zmluvy č. 5a znie:

„Pracovný pomer zaniká – bez toho, aby bolo potrebné vypovedať zmluvu – uplynutím mesiaca, v ktorom dôjde k dovŕšeniu veku 60 rokov...“

*Vnútroštátna právna úprava týkajúca sa práce a rovnosti zaobchádzania*

- 19 § 14 zákona o práci na čiastočný úväzok a o pracovných zmluvách na dobu určitú, ktorým sa menia a zrušujú ustanovenia pracovného práva (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen), z 21. decembra 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966, ďalej len „TzBfG“) stanovuje:

„1 Uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú je prípustné, ak na to existuje objektívny dôvod...“

- 20 Všeobecným zákonom o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zo 14. augusta 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, ďalej len „AGG“) bola prebratá smernica 2000/78.

- 21 § 1 až 3, 7, 8 a 10 AGG znejú:

„§ 1 — Účel zákona

Účelom tohto zákona je zabrániť akémukoľvek znevýhodneniu na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takéto znevýhodnenie odstrániť.

§ 2 — Pôsobnosť

1. Na základe tohto zákona je diskriminácia na základe niektorého z dôvodov uvedených v § 1 nezákonná, pokiaľ ide o:

...

- (2) podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane mzdy a podmienok prepustenia zo zamestnania, najmä v kolektívnych a individuálnych zmluvách, ako aj počas trvania a pri skončení pracovného pomeru a v prípade profesijného postupu.

...

§ 3 — Definície

1. O priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v § 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou...

...

§ 7 — Zákaz diskriminácie

1. Pracovníci nemôžu byť diskriminovaní z niektorého z dôvodov vymenovaných v § 1...
2. Ustanovenia, ktoré v dohodách porušujú zákaz diskriminácie v zmysle odseku 1, sú neplatné.

...

§ 8 — Povolenie rozdielneho zaobchádzania na základe požiadaviek na zamestnanie

1. Rozdielne zaobchádzanie z niektorého z dôvodov uvedených v § 1 je povolené, ak pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo pre kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí základnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie, pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka primeraná.

...

§ 10 — Povolenie rozdielneho zaobchádzania na základe veku

1. Bez ohľadu na § 8 je rozdielne zaobchádzanie na základe veku povolené, ak je objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom. Prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa musia byť primerané a nevyhnutné. Tieto rozdiely v zaobchádzaní môžu zahŕňať najmä:

...

**Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

- 22 R. Prigge, M. Fromm a V. Lambach boli dlhoročne zamestnaní spoločnosťou Deutsche Lufthansa ako piloti a následne ako kapitáni lietadiel.
- 23 Ich pracovné zmluvy podľa článku 19 ods. 1 kolektívnej zmluvy č. 5a zanikli v rokoch 2006 a 2007, keď dovŕšili vek 60 rokov.
- 24 Žalobcovia vo veci samej, ktorí sa domnievajú, že sú obeťami diskriminácie na základe veku, čo je v rozpore so smernicou 2000/78 a s AGG, sa obrátili na Arbeitsgericht Frankfurt am Main, aby tento súd konštatoval, že ich pracovné pomery so spoločnosťou Deutsche Lufthansa nezanikli uplynutím mesiaca, v ktorom dovŕšili vek 60 rokov, a aby nariadil pokračovanie ich pracovných zmlúv.

- 25 Arbeitsgericht Frankfurt am Main ich žalobu zamietol a Landesarbeitsgericht Hessen zamietol ich odvolanie. Uvedení žalobcovia teda podali opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht.
- 26 Tento súd uvádza, že až do nadobudnutia účinnosti AGG považuje za platné také ustanovenia, akým je článok 19 ods. 1 kolektívnej zmluvy č. 5a. Keďže § 14 ods. 1 TzBfG umožňuje obmedziť trvanie platnosti pracovnej zmluvy, pokiaľ na to existuje objektívny dôvod, uvedený súd zastáva názor, že veková hranica stanovená kolektívnou zmluvou mohla byť takisto odôvodnená objektívnym dôvodom v zmysle tohto článku 14 ods. 1.
- 27 Bundesarbeitsgericht zastáva názor, že podľa zásady autonómie sociálnych partnerov a slobody, ktorú majú títo sociálni partneri pri výkone svojej normatívnej právomoci, môžu prijať predpisy obmedzujúce trvanie platnosti pracovných zmlúv stanovením vekovej hranice. Keďže na tejto normatívnej právomoci sa podieľa štát, ten stanovil, že obmedzenie trvania platnosti pracovných zmlúv musí byť odôvodnené objektívnym dôvodom. Sociálni partneri však disponujú voľnou úvahou pri definovaní tohto objektívneho dôvodu. Z týchto zásad vyplýva, že stanovenie vekovej hranice 60 rokov pre pilotov spoločnosti Deutsche Lufthansa patrilo do právomoci sociálnych partnerov.
- 28 S výnimkou prípadu, keď sa veková hranica zakladá na možnosti zamestnanca získať starobný dôchodok, vnútroštátny súd zastáva názor, že obmedzenie trvania platnosti pracovnej zmluvy na základe veku zamestnanca je odôvodnené len vtedy, ak z dôvodu činnosti, ktorú tento zamestnanec vykonáva, predstavuje prekročenie určitého veku riziko. Táto podmienka je v prípade pilotov splnená. Veková hranica pre pilotov zaručuje nielen správne vykonávanie činnosti, ale aj ochranu života a zdravia leteckého personálu, cestujúcich a obyvateľov prelietavaných oblastí. Vek je objektívne spojený so znížením fyzickej zdatnosti.



- 29 Skutočnosť, že medzinárodná a vnútroštátna právna úprava, ako aj ostatné kolektívne zmluvy úplne nezakazujú, ale len obmedzujú vykonávanie povolania pilota po dovŕšení veku 60 rokov, podporuje myšlienku, že vykonávanie tohto povolania predstavuje po dovŕšení tohto veku riziko. Stanovením vekovej hranice 60 rokov sociálni partneri neprekročili hranice svojej normatívnej právomoci.
- 30 Bundesarbeitsgericht zastáva názor, že skutočnosť, že ostatné kolektívne zmluvy týkajúce sa pilotov ostatných spoločností skupiny Deutsche Lufthansa nestanovujú vekovú hranicu 60 rokov, nenarušuje zásadu rovnosti. Tieto ostatné zmluvy totiž uzavreli odlišní sociálni partneri pre odlišné podniky.
- 31 Bundesarbeitsgericht sa pýta, či po nadobudnutí platnosti smernice 2000/78 a AGG nemá výklad § 14 ods. 1 TzBfG v súlade s právom Únie za následok, že veková hranica 60 rokov je pre pilotov Deutsche Lufthansa neplatná.
- 32 Podľa tohto súdu článok 19 ods. 1 kolektívnej zmluvy č. 5a obsahuje rozdielne zaobchádzanie priamo založené na veku. Zastáva názor, že cieľom, ktorý sa sleduje stanovením vekovej hranice 60 rokov pre pilotov, je zaistiť bezpečnosť letovej prevádzky. Pýta sa teda, či toto rozdielne zaobchádzanie je alebo nie je v rozpore s touto smernicou a/alebo so všeobecnými zásadami práva Únie.
- 33 Vnútroštátny súd sa najprv pýta, či veková hranica stanovená v článku 19 ods. 1 kolektívnej zmluvy č. 5a patrí do pôsobnosti uvedenej smernice. Keďže toto opatrenie sa zakladá na celi spočívajúcom v bezpečnosti letovej prevádzky, je pre verejnú bezpečnosť v zmysle článku 2 ods. 5 tej istej smernice nevyhnutné. Bundesarbeitsgericht sa však pýta, či môžu kolektívne zmluvy predstavovať „opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi“ v zmysle tohto ustanovenia.

- 34 Následne, za predpokladu, že by opatrenie o vekovej hranici patrilo do pôsobnosti smernice 2000/78, sa tento súd pýta, či cieľ spočívajúci v bezpečnosti letovej prevádzky môže patriť medzi ciele uvedené v článku 6 ods. 1 tejto smernice. Poznámava, že pokiaľ ide o výklad tohto ustanovenia, Súdny dvor sa doposiaľ vyjadril len k opatreniam sledujúcim ciele patriace do sociálnej politiky bez toho, aby sa výslovne vyjadril k opatreniam sledujúcim iné ciele. Ak cieľ, ktorým je zaistiť bezpečnosť letovej prevádzky, patrí medzi ciele uvedené v článku 6 ods. 1 uvedenej smernice, treba overiť, či veková hranica 60 rokov pre pilotov je na dosiahnutie tohto cieľa primeraná a nevyhnutná.
- 35 Nakoniec sa Bundesarbeitsgericht pýta, či vekovú hranicu 60 rokov pre pilotov nemožno odôvodniť na základe článku 4 ods. 1 smernice 2000/78. Skutočnosť spočívajúca v zaistení bezpečnosti letovej prevádzky totiž môže predstavovať oprávnený cieľ odôvodňujúci stanovenie požiadavky na zamestnanie súvisiacej s vekom. V tomto prípade sa tento súd pýta, či môžu vekovú hranicu stanoviť sociálni partneri v rámci kolektívnej zmluvy, alebo či patrí do normatívnej právomoci štátu. V tejto súvislosti vnútroštátny súd poznamenáva, že vnútroštátna právna úprava vykonávanie povolania pilota vo veku od 60 do 65 rokov len obmedzuje, avšak nezakazuje.
- 36 Vzhľadom na tieto úvahy Bundesarbeitsgericht rozhodol prerušiť konanie a predložil Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa článok 2 ods. 5, článok 4 ods. 1 a/alebo článok 6 ods. 1 smernice... 2000/78... a/alebo všeobecná zásada práva Spoločenstva zakazujúca diskrimináciu na základe veku vykladať tak, že im odporujú vnútroštátne právne predpisy, ktoré pripúšťajú ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré pre pilotov stanovuje vekovú hranicu 60 rokov s cieľom zaistiť bezpečnosť letovej prevádzky?“

## O prejudiciálnej otázke

### *Úvodné pripomienky*

- 37 Aby bolo možné na túto otázku odpovedať, treba na úvod jednak zistiť, či ustanovenie kolektívnej zmluvy, o ktoré ide vo veci samej, patrí do pôsobnosti smernice 2000/78 a obsahuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku, a jednak, či sa má táto smernica vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby bolo rozdielne zaobchádzanie na základe veku obsiahnuté v ustanoveniach takej kolektívnej zmluvy, o akú ide vo veci samej.
- 38 Pokiaľ ide o uplatnenie smernice 2000/78, treba pripomenúť, že Súdny dvor uznal existenciu zásady zákazu diskriminácie na základe veku, ktorú treba považovať za všeobecnú zásadu práva Únie a ktorá bola konkretizovaná v smernici 2000/78 v oblasti zamestnania a povolania (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. januára 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, bod 21). Zákaz akejkoľvek diskriminácie najmä na základe veku je zakomponovaný do článku 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), ktorá má od 1. decembra 2009 rovnakú právnu silu ako Zmluvy.
- 39 Navyše tak z názvu a preambuly, ako aj z obsahu a účelu tejto smernice vyplýva, že má stanoviť všeobecný rámec, aby bola každému zaistená rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolanií“ tým, že sa mu ponúkne účinná ochrana proti diskriminácii z niektorého z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktoré patrí aj vek (pozri rozsudok z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Zb. s. I-9343, bod 19).

- 40 Z článku 3 ods. 1 písm. c) uvedenej smernice vyplýva, že sa vzťahuje na všetky osoby tak vo verejnom, ako i v súkromnom sektore vrátane verejných orgánov vo vzťahu najmä k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam, vrátane podmienok prepúšťania.
- 41 Článok 19 ods. 1 kolektívnej zmluvy č. 5a, ktorý stanovuje, že pracovný pomer pilotov zaniká bez toho, aby bolo potrebné vypovedať zmluvu, uplynutím mesiaca, v ktorom dovŕšia vek 60 rokov, sa týka podmienok zamestnania týchto pracovníkov v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78. Táto smernica sa teda uplatňuje na také situácie, ako sú tie, ktoré viedli k sporu prejednávanému vnútroštátnym súdom.
- 42 Pokiaľ ide o otázku, či opatrenie, o ktoré ide vo veci samej, zavádza diskrimináciu na základe veku v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, treba pripomenúť, že podľa tohto ustanovenia sa „pod pojmom ‚zásada rovnakého [rovnosti – *neoficiálny preklad*] zaobchádzania‘... rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1“ tejto smernice. Článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice spresňuje, že na účely uplatňovania odseku 1 ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.
- 43 V prejednávanej veci je v článku 19 ods. 1 kolektívnej zmluvy č. 5a stanovené, že pracovný pomer pilota spoločnosti Deutsche Lufthansa, na ktorý sa vzťahuje uvedená kolektívna zmluva, automaticky zaniká, ak pilot dovŕši vek 60 rokov.
- 44 Takýto pilot sa však nachádza v situácii, ktorá je porovnateľná so situáciou mladšieho pilota, ktorý vykonáva rovnakú činnosť pre tú istú leteckú spoločnosť a/alebo na ktorého sa vzťahuje tá istá kolektívna zmluva. S prvým pilotom, ktorého pracovná zmluva automaticky zaniká, keď dovŕši vek 60 rokov, sa na základe jeho veku zaobchádza nevýhodnejšie než s druhým pilotom.

- 45 Zdá sa teda, že opatrenie, o ktoré ide vo veci samej, zavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na veku v zmysle ustanovení článku 1 v spojení s článkom 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.
- 46 Treba pripomenúť, že okolnosť, že vnútroštátna právna úprava, v prejednávanej veci podľa informácií vnútroštátneho súdu § 14 ods. 1 TzBfG, môže z objektívneho dôvodu povoliť, aby kolektívna zmluva stanovila automatický zánik pracovných zmlúv v stanovenom veku, nevyučuje nevyhnutnosť, že kolektívna zmluva musí byť v súlade s právom Únie, konkrétne so smernicou 2000/78 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. októbra 2010, Rosenblatt, C-45/09, Zb. s. I-9391, bod 53).
- 47 Právo na kolektívne vyjednávanie stanovené v článku 28 Charty základných práv Európskej únie sa totiž musí v rámci pôsobnosti práva Únie vykonávať v súlade s týmto právom (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. decembra 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, nazývaný „Viking Line“, C-438/05, Zb. s. I-10779, bod 44, ako aj z 18. decembra 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Zb. s. I-11767, bod 91).
- 48 Pokiaľ teda sociálni partneri prijímú opatrenia spadajúce do pôsobnosti smernice 2000/78, ktorá v oblasti zamestnania a povolania konkretizuje zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, musia konať v súlade s touto smernicou (pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. októbra 1993, Enderby, C-127/92, Zb. s. I-5535, bod 22).
- 49 Z článku 16 ods. 1 písm. b) smernice 2000/78 teda jasne vyplýva, že kolektívne zmluvy musia rovnako ako zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia rešpektovať zásadu zavedenú touto smernicou.

50 Keďže vnútroštátny súd žiadal Súdny dvor o výklad článku 2 ods. 5, článku 4 ods. 1 a článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, treba preskúmať ustanovenie kolektívnej zmluvy, o ktoré ide vo veci samej, a to postupne s ohľadom na každé z týchto ustanovení a na cieľ alebo ciele sledované týmto opatrením.

51 Z vysvetlení, ktoré poskytol vnútroštátny súd, vyplýva, že sociálni partneri stanovili automatický zánik pracovných zmlúv pilotov po dovŕšení veku 60 rokov s cieľom zistiť bezpečnosť letovej prevádzky. Nemecká vláda vo svojich pripomienkach zastáva názor, že veková hranica, ktorú si dohodli sociálni partneri, je nevyhnutná na ochranu zdravia. Skutočnosť, že sa z letovej prevádzky vylúčia piloti starší ako 60 rokov, totiž umožňuje vyhnúť sa riziku nehody, ako aj chrániť zdravie pilotov, cestujúcich a obyvateľov prelietavaných oblastí. Smernicu 2000/78 treba vykladať s ohľadom na tieto úvahy.

#### *O výklade článku 2 ods. 5 smernice 2000/78*

52 Článok 2 smernice 2000/78 s názvom „Pojem diskriminácie“ má za cieľ definovať zásadu rovnosti zaobchádzania na účely tejto smernice. Podľa odseku 1 uvedeného článku 2 sa pod touto zásadou rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 uvedenej smernice.

53 Článok 2 ods. 2 až 4 smernice 2000/78 definuje správanie, ktoré sa považuje za diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 1 tejto smernice.

- 54 Podľa článku 2 ods. 5 uvedenej smernice táto smernica „nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných“.
- 55 Normotvorca Únie mal prijatím tohto ustanovenia v oblasti zamestnania a povolania v úmysle jednak predísť rozporu medzi na jednej strane zásadou rovnosti zaobchádzania a na druhej strane potrebou zabezpečiť verejný poriadok, verejnú bezpečnosť a verejné zdravie, predchádzanie porušeniam, ako aj ochranu práv a slobôd jednotlivcov, ktoré sú pre fungovanie demokratickej spoločnosti neodmysliteľné, jednak tento rozpor vyriešiť. Tento normotvorca rozhodol, že v niektorých prípadoch vymenovaných v článku 2 ods. 5 smernice 2000/78 sa zásady stanovené touto smernicou neuplatňujú na opatrenia obsahujúce rozdielne zaobchádzanie založené na niektorom z dôvodov uvedených v článku 1 smernice, avšak za predpokladu, že tieto opatrenia budú „potrebné“ na uskutočnenie vyššie uvedených cieľov.
- 56 Okrem toho sa uvedený článok 2 ods. 5 zavádzajúci výnimku zo zásady zákazu diskriminácie musí vykladať doslovne. Pojmy použité v tomto ustanovení vedú tiež k takémuto prístupu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. januára 2010, Petersen, C-341/08, Zb. s. I-47, bod 60).
- 57 Treba teda zistiť jednak, či bezpečnosť letovej prevádzky patrí medzi ciele vymenované v článku 2 ods. 5 smernice 2000/78, a jednak, či článok 19 ods. 1 kolektívnej zmluvy č. 5a predstavuje opatrenie stanovené vnútroštátnou právnou úpravou v zmysle toho istého ustanovenia.
- 58 Pokiaľ ide o bezpečnosť letovej prevádzky, zdá sa, že opatrenia, ktoré majú zabrániť leteckým nehodám sledovaním spôsobilosti a fyzickej zdatnosti pilotov s cieľom zabezpečiť, aby ľudské zlyhania nespôsobovali tieto nehody, nepopierateľne predstavujú

opatrenia, ktoré svojou povahou môžu zaistiť verejnú bezpečnosť v zmysle článku 2 ods. 5 smernice 2000/78.

- 59 Pokiaľ ide o otázku, či opatrenie prijaté prostredníctvom kolektívnej zmluvy môže predstavovať opatrenie stanovené vnútroštátnou právnou úpravou, treba uviesť, ako to v bode 51 návrhov urobil generálny advokát, že normotvorca Únie mal v článku 2 ods. 5 smernice 2000/78 na mysli opatrenia spadajúce do „vnútroštátnej právnej úpravy“, pričom tak článok 4 ods. 1, ako ani článok 6 ods. 1 tejto smernice neodkazujú na nijaký konkrétny právny nástroj.
- 60 Súdny dvor už rozhodol, že sociálni partneri nie sú subjektmi verejného práva [v kontexte článku 3 ods. 10 smernice 96/71/ES Európskeho Parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 1997, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431) pozri rozsudok Laval un Partneri, už citovaný, bod 84].
- 61 Toto konštatovanie však členským štátom nebráni, aby sociálnym partnerom prostredníctvom pravidiel bezpečnostnej previerky povolili prijať opatrenia v zmysle článku 2 ods. 5 smernice 2000/78, a to v oblastiach uvedených v tomto ustanovení, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv. Tieto pravidlá bezpečnostnej previerky musia byť dostatočne presné, aby zabezpečili, že uvedené opatrenia dodržiavajú požiadavky stanovené v článku 2 ods. 5.
- 62 Pokiaľ ide o opatrenie, ktorého sa týka vec sama, sociálni partneri zastávali názor, že pre pilotov bolo potrebné stanoviť vekovú hranicu 60 rokov, pred ktorej dovŕšením môžu vykonávať svoju činnosť, a to z dôvodov spojených s bezpečnosťou cestujúcich a obyvateľov prelietavaných oblastí, ale aj z dôvodov spojených so zdravím a s bezpečnosťou samotných pilotov. Toto opatrenie sleduje ciele vzťahujúce sa na verejnú bezpečnosť a ochranu zdravia a je upravené kolektívnymi zmluvami.



- 63 Ako však bolo uvedené v bodoch 14 a 16 tohto rozsudku, v medzinárodnej a vnútroštátnej právnej úprave bolo stanovené, že je potrebné, aby pilotom nebolo zakázané vykonávať svoju činnosť po dovŕšení veku 60 rokov, ale toto vykonávanie len obmedziť. Zákaz pilotovať lietadlo po dovŕšení tohto veku, obsiahnutý v opatrení, o ktoré ide v tejto veci, teda nebol na dosiahnutie sledovaného cieľa nevyhnutný.
- 64 Z týchto úvah vyplýva, že článok 2 ods. 5 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že členské štáty môžu sociálnym partnerom prostredníctvom pravidiel bezpečnostnej previerky povoliť prijať opatrenia v zmysle uvedeného článku 2 ods. 5 v oblastiach určených týmto ustanovením, ktoré sú upravené kolektívnymi zmluvami, a za predpokladu, že tieto pravidlá bezpečnostnej previerky budú dostatočne presné, aby sa zaistilo, že uvedené opatrenia dodržiavajú požiadavky stanovené v tomto článku 2 ods. 5. Opatrenie, akým je opatrenie vo veci samej, ktoré stanovuje vekovú hranicu 60 rokov, po ktorej dovŕšení už piloti nemôžu vykonávať svoje povolanie, hoci vnútroštátna a medzinárodná právna úprava tento vek stanovujú na 65 rokov, nie je opatrením nevyhnutným na zaistenie verejnej bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle toho istého článku 2 ods. 5.

#### *O výklade článku 4 ods. 1 smernice 2000/78*

- 65 Podľa článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 „členské štáty môžu stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1 [tejto smernice], nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí základnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie[,] pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná“.

- 66 Zo znenia tohto ustanovenia vyplýva, že na to, aby rozdiel v zaobchádzaní nepredstavoval diskrimináciu, musí byť založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1 smernice 2000/78 a táto charakteristika musí tvoriť „základnú a rozhodujúcu“ požiadavku na zamestnanie. Súdny dvor rozhodol, že základnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie nepredstavuje dôvod, na ktorom sa zakladá rozdiel v zaobchádzaní, ale charakteristika súvisiaca s týmto dôvodom (pozri rozsudok z 12. januára 2010, Wolf, C-229/08, Zb. s. I-1, bod 35).
- 67 Pokiaľ ide o dopravných pilotov, je dôležité, aby mali najmä osobitnú fyzickú zdatnosť, keďže fyzické nedostatky môžu mať pre toto povolanie významné následky. Takisto je nepopierateľné, že táto zdatnosť sa s vekom znižuje (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o povolanie hasiča, rozsudok Wolf, už citovaný, bod 41). Z toho vyplýva, že osobitnú fyzickú zdatnosť možno na vykonávanie povolania dopravného pilota považovať za „základnú a rozhodujúcu požiadavku“ v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78 a že takáto zdatnosť súvisí s vekom.
- 68 Pokiaľ ide o cieľ, ktorý sleduje dané opatrenie, ako bolo spresnené v bode 51 tohto rozsudku, vnútroštátny súd uviedol, že sociálni partneri stanovili automatický zánik pracovných zmlúv pilotov po dovŕšení veku 60 rokov s cieľom zaisťiť bezpečnosť letovej prevádzky.
- 69 Takýto cieľ je oprávneným cieľom v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78.
- 70 Treba tiež zistiť, či sociálni partneri stanovili primeranú požiadavku, keď rozhodli, že po dovŕšení veku 60 rokov dopravní piloti už nedisponujú fyzickou zdatnosťou na vykonávanie svojho povolania.

- 71 V tejto súvislosti treba uviesť, že odôvodnenie č. 23 smernice 2000/78 spresňuje, že rozdiel v zaobchádzaní možno odôvodniť za „veľmi obmedzených okolností“, pretože charakteristika súvisiaca najmä s vekom tvorí základnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie.
- 72 Navyše treba článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 vykladať doslovne, keďže umožňuje odchýliť sa od zásady zákazu diskriminácie (pozri analogicky, pokiaľ ide o diskrimináciu na základe pohlavia, rozsudky z 15. mája 1986, Johnston, 222/84, Zb. s. 1651, bod 36, a z 26. októbra 1999, Sirdar, C-273/97, Zb. s. I-7403, bod 23, ako aj v tomto zmysle, pokiaľ ide o článok 2 ods. 5 smernice 2000/78, rozsudok Petersen, už citovaný, bod 60).
- 73 Ako však bolo uvedené v bodoch 14 a 16 tohto rozsudku, vnútroštátna právna úprava, ako aj medzinárodná právna úprava stanovujú pre pilotov možnosť pokračovať vo vykonávaní svojej činnosti s určitými obmedzeniami vo veku od 60 do 65 rokov. Vnútroštátne a medzinárodné orgány teda zastávajú názor, že až do dovŕšenia veku 65 rokov piloti disponujú fyzickou zdatnosťou na pilotovanie lietadla, hoci vo veku od 60 do 65 rokov môžu túto činnosť vykonávať len ako členovia posádky, v ktorej majú ostatní piloti menej ako 60 rokov.
- 74 Sociálni partneri zastávali názor, že po dovŕšení veku 60 rokov už piloti, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva č. 5a, nemôžu vykonávať svoje činnosti, a to ani s určitými obmedzeniami. Navyše dôvody, pre ktoré sa títo piloti považujú za pilotov, ktorí už nedisponujú fyzickou zdatnosťou na pilotovanie lietadla po dovŕšení veku 60 rokov, nevyplývajú ani z dokumentov v spise, ani z pripomienok predložených Súdnemu dvoru.
- 75 Sociálni partneri stanovením vekovej hranice 60 rokov, po ktorej dovŕšení sa dopravní piloti, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva č. 5a, považujú za pilotov, ktorí už nedisponujú fyzickou zdatnosťou na vykonávanie svojho povolania, hoci vnútroštátna a medzinárodná právna úprava za určitých podmienok povoľujú vykonávať túto

činnosť až do dovŕšenia veku 65 rokov, pre uvedených pilotov stanovili neprimeranú požiadavku v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78.

- 76 Z týchto úvah vyplýva, že článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby ustanovenie kolektívnej zmluvy, akým je ustanovenie vo veci samej, určilo vekovú hranicu 60 rokov, po ktorej dovŕšení sa piloti považujú za pilotov, ktorí už nemajú fyzickú zdatnosť na vykonávanie svojho povolania, hoci vnútroštátna a medzinárodná právna úprava tento vek stanovujú na 65 rokov.

#### *O výklade článku 6 ods. 1 smernice 2000/78*

- 77 V článku 6 ods. 1 prvom pododseku smernice 2000/78 sa uvádza, že rozdiel v zaobchádzaní na základe veku nie je diskrimináciou, ak je v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov objektívne a primerane odôvodnený oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.
- 78 Ako bolo spresnené v bodoch 51 a 68 tohto rozsudku, vnútroštátny súd uviedol, že sociálni partneri stanovili automatický zánik pracovných zmlúv pilotov po dovŕšení veku 60 rokov s cieľom zaistiť bezpečnosť letovej prevádzky.
- 79 Treba zistiť, či je takýto cieľ oprávneným cieľom v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78.

- 80 V tejto súvislosti treba uviesť, že hoci zoznam nie je vyčerpávajúci, oprávnené ciele vymenované v tomto ustanovení súvisia s politikou zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy.
- 81 Súdny dvor v tomto zmysle rozhodol, že cieľmi, ktoré možno považovať za „oprávnené“ v zmysle uvedeného článku 6 ods. 1 prvého pododseku, a teda spôsobilé na odôvodnenie výnimky zo zásady zákazu diskriminácie na základe veku, sú ciele patriace do sociálnej politiky, ako napríklad ciele spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy (pozri rozsudky z 5. marca 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Zb. s. I-1569, bod 46, a z 18. júna 2009, *Hütter*, C-88/08, Zb. s. I-5325, bod 41).
- 82 Zo všetkých týchto skutočností vyplýva, že cieľ, akým je bezpečnosť letovej prevádzky, nepatrí medzi ciele uvedené v článku 6 ods. 1 prvom pododseku smernice 2000/78.
- 83 Zo súhrnu týchto úvah vyplýva, že na položenú otázku treba odpovedať takto:
- článok 2 ods. 5 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že členské štáty môžu sociálnym partnerom prostredníctvom pravidiel bezpečnostnej previerky povoliť prijať opatrenia v zmysle uvedeného článku 2 ods. 5 v oblastiach určených týmto ustanovením, ktoré sú upravené kolektívnymi zmluvami, a za predpokladu, že tieto pravidlá bezpečnostnej previerky budú dostatočne presné, aby sa zaisťovalo, že uvedené opatrenia dodržiavajú požiadavky stanovené v tomto článku 2 ods. 5. Opatrenie, akým je opatrenie vo veci samej, ktoré stanovuje vekovú hranicu 60 rokov, po ktorej dovŕšení už piloti nemôžu vykonávať svoje povolanie, hoci vnútroštátna a medzinárodná právna úprava tento vek stanovujú na 65 rokov, nie je opatrením nevyhnutným na zaistenie verejnej bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle toho istého článku 2 ods. 5,

- článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby ustanovenie kolektívnej zmluvy, akým je ustanovenie vo veci samej, určilo vekovú hranicu 60 rokov, po ktorej dovŕšení sa piloti považujú za pilotov, ktorí už nemajú fyzickú zdatnosť na vykonávanie svojho povolania, hoci vnútroštátna a medzinárodná právna úprava tento vek stanovujú na 65 rokov;
- článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bezpečnosť letovej prevádzky nepredstavuje oprávnený cieľ v zmysle tohto ustanovenia.

## O trovách

- <sup>84</sup> Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

**Článok 2 ods. 5 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že členské štáty môžu sociálnym partnerom prostredníctvom pravidiel bezpečnostnej previerky povoliť prijať opatrenia v zmysle uvedeného článku 2 ods. 5 v oblastiach určených týmto ustanovením, ktoré sú upravené kolektívnymi zmluvami, a za predpokladu, že tieto pravidlá bezpečnostnej previerky budú dostatočne presné, aby sa zaistilo, že uvedené opatrenia**

**dodržiavajú požiadavky stanovené v tomto článku 2 ods. 5. Opatrenie, akým je opatrenie vo veci samej, ktoré stanovuje vekovú hranicu 60 rokov, po ktorej dovŕšení už piloti nemôžu vykonávať svoje povolanie, hoci vnútroštátna a medzinárodná právna úprava tento vek stanovujú na 65 rokov, nie je opatrením nevyhnutným na zaistenie verejnej bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle toho istého článku 2 ods. 5.**

**Článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby ustanovenie kolektívnej zmluvy, akým je ustanovenie vo veci samej, určilo vekovú hranicu 60 rokov, po ktorej dovŕšení sa piloti považujú za pilotov, ktorí už nemajú fyzickú zdatnosť na vykonávanie svojho povolania, hoci vnútroštátna a medzinárodná právna úprava tento vek stanovujú na 65 rokov.**

**Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bezpečnosť letovej prevádzky nepredstavuje oprávnený cieľ v zmysle tohto ustanovenia.**

Podpisy