

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 13 september 2011 *

I mål C-447/09,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Bundesarbeitsgericht (Tyskland) genom beslut av den 17 juni 2009, som inkom till domstolen den 18 november 2009, i målet

Reinhard Prigge,

Michael Fromm,

Volker Lambach

mot

Deutsche Lufthansa AG, meddelar

* Rättegångsspråk: tyska.

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, avdelningsordförandena A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schiemann, D. Šváby samt domarna R. Silva de Lapuerta, E. Juhász, P. Lindh (referent), M. Berger, A. Prechal och E. Jarašiūnas,

generaladvokat: P. Cruz Villalón,
justitiesekreterare: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 8 mars 2011,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Reinhard Prigge, Michael Fromm och Volker Lambach genom E. Helmig och J. Rodríguez Nieto, Rechtsanwälte,
- Deutsche Lufthansa AG, genom K. Streichardt och C. Kremser-Wolf, Rechtsanwältinnen,
- Tysklands regering, genom J. Möller och C. Blaschke, båda i egenskap av ombud,

- Irland, genom D. O'Hagan, i egenskap av ombud, biträdd av D. Keane, SC,

- Europeiska kommissionen, genom J. Enegren och V. Kreuschitz, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 19 maj 2011 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 2.5, 4.1 och 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16).

- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Reinhard Prigge, Michael Fromm och Volker Lambach, å ena sidan, och deras arbetsgivare Deutsche Lufthansa AG (nedan kallad Deutsche Lufthansa), å andra sidan, avseende det förhållandet att nämnda arbetstagares anställningsavtal automatiskt upphör vid 60 års ålder enligt en klausul i ett kollektivavtal.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätten

- 3 Enligt artikel 1 i direktiv 2000/78 har direktivet till syfte att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.

- 4 I skälen 23, 25 och 36 i nämnda direktiv anges följande:

”(23) Under mycket begränsade omständigheter kan en särbehandling vara berättigad, när en egenskap som avser religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, förutsatt att syftet är legitimt och kravet är rimligt ...

...

(25) Förbudet mot åldersdiskriminering är en viktig faktor för att uppnå de mål som fastställs genom riktlinjerna för sysselsättning [under år 2000, som godkännts av Europeiska rådet i Helsingfors den 10 och 11 december 1999] och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen. Särbehandling på grund av ålder kan dock motiveras under vissa förhållanden och kräver alltså särskilda bestämmelser som kan variera efter förhållandena i medlemsstaterna. Det är följaktligen mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling,

särskilt sådan som motiveras av de legitima målen för sysselsättningspolitiken, arbetsmarknaden och yrkesutbildningen och den diskriminering som bör vara förbjuden.

...

(36) Medlemsstaterna kan på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter överlåta åt dem att genomföra detta direktiv när det gäller de bestämmelser som omfattas av kollektivavtal, om medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de kontinuerligt kan garantera de resultat som föreskrivs i detta direktiv.”

5 I artikel 2 i nämnda direktiv, under rubriken ”Begreppet diskriminering”, föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

...

5. Detta direktiv skall inte påverka de åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för den allmänna säkerheten, ordningens bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter.”

6 I artikel 3.1 c i samma direktiv, under rubriken ”Tillämpningsområde”, anges att direktivet ska tillämpas på alla personer, inom såväl den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bland annat anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning.

7 I artikel 4.1 i direktiv 2000/78, under rubriken ”Yrkeskrav”, föreskrivs följande:

”Utan hinder av artikel 2.1 och 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av de grunder som anges i artikel 1 inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt.”

8 I artikel 6.1 i nämnda direktiv, under rubriken ”Befogad särbehandling på grund av ålder”, föreskrivs följande:

”Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

- a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

- b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

- c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering, grundat på den utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.”

9 I artikel 16 i nämnda direktiv anges följande:

”Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

...

- b) bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal... förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras ...”

¹⁰ I artikel 18 första stycket i direktiv 2000/78 anges följande:

”Medlemsstaterna ... kan, på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter, överlåta åt dessa att genomföra detta direktiv i fråga om bestämmelser som omfattas av kollektivavtal. I sådana fall skall medlemsstaterna säkerställa att arbetsmarknadens parter senast den 2 december 2003 i samförstånd inför de åtgärder som behövs; medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att vid varje tillfälle kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i detta direktiv

Medlemsstaterna får om så behövs ta ytterligare tre år på sig från och med den 2 december 2003, eller sammanlagt högst sex år, för att genomföra bestämmelserna i detta direktiv om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder för att på så sätt beakta särskilda omständigheter. De skall genast underrätta kommissionen om så är fallet. Varje medlemsstat som väljer att utnyttja denna tilläggsfrist skall årligen rapportera till kommissionen om de åtgärder den vidtar för att motverka diskriminering på grund av ålder och funktionshinder och om de framsteg den gör i genomförandet av bestämmelserna. Kommissionen skall årligen rapportera till rådet.

...”

¹¹ Förbundsrepubliken Tyskland utnyttjade denna möjlighet och beslutade att direktivets bestämmelser om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder skulle vara införlivade i denna medlemsstat senast den 2 december 2006.

Bestämmelserna avseende trafikflygaryrket

Internationella föreskrifter

- 12 De internationella föreskrifterna för privatflygare, yrkesflygare och trafikflygare har utarbetats av det internationella organet Joint Aviation Authorities, i vilket Republiken Tyskland deltar. En av dessa föreskrifter, Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1 (nedan kallad JAR-FCL 1), antogs den 15 april 2003.
- 13 Det federala ministeriet för transport, byggnation och boende offentliggjorde JAR-FCL 1 i *Bundesanzeiger* nr 80a den 29 april 2003.
- 14 I punkt 1.060 i JAR-FCL 1 anges följande:

”Begränsning av befogenheter för certifikatinnehavare som är 60 år eller äldre:

a) 60–64 år:

En certifikatinnehavare som har uppnått en ålder av 60 år får inte vara pilot på ett luftfartyg i kommersiell flygtransportverksamhet utom

- 1) som medlem av en flerpilotsbesättning och under förutsättning att
- 2) en sådan innehavare är den enda piloten i flygbesättningen som har uppnått en ålder av 60 år.

b) 65 år:

En certifikatinnehavare som har uppnått en ålder av 65 år får inte vara pilot på ett luftfartyg i kommersiell flygtransportverksamhet.”

Nationella bestämmelser

- 15 I 20 § andra stycket i förordning av den 10 februari 2003 om godkännande av flygtrafik (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung), i dess lydelse enligt förordningen om ändring av de flygrättsliga bestämmelserna om flygplansbesättningar (Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen), (BGBl. 2003 I, s.182), föreskrivs följande:

”Kraven med avseende på yrkeskvalifikationer och examinering i syfte att erhålla ett certifikat, räckvidd, inklusive kvalifikationer, giltighetstid, förlängning och förnyelse samt övriga villkor för att uppnå de rättigheter som följer av ett certifikat eller en kvalificering, regleras i förordningen om luftfartspersonal [(Verordnung über Luftfahrtpersonal)]...”

- 16 4 § i den första tillämpningsförordningen till förordningen om luftfartspersonal (Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal) av den 15 april 2003 (*Bundesanzeiger* nr 82b av den 3 maj 2003) har följande lydelse:

”En innehavare av ett yrkes- eller trafikflygarcertifikat utfärdat i Förbundsrepubliken Tyskland eller av ett certifikat utfärdat i enlighet med 46 § femte stycket i förordningen om luftfartspersonal får även, efter det att han eller hon har fyllt 60 år och till och

med 65 års ålder, utöva de rättigheter som är knutna till certifikatet i flygplan med en besättning på minst en styrman vid kommersiell transport av passagerare, post och/eller frakt, inom Förbundsrepublikens Tysklands territorium.

Efter 65 års ålder får en innehavare av ett flygcertifikat inte längre flyga flygplan för kommersiell transport av passagerare, post och/eller frakt.”

Kollektivavtal nr 5a

- ¹⁷ Anställningsförhållandena mellan parterna i det nationella målet regleras av det allmänna kollektivavtalet nr 5a för flygpersonal vid Deutsche Lufthansa, i dess lydelse från och med den 14 januari 2005 (nedan kallat kollektivavtal nr 5a).

- ¹⁸ 19 § första stycket i kollektivavtal nr 5a har följande lydelse:

”Anställningsförhållandet upphör, utan att det krävs någon uppsägning, efter den månad arbetstagaren fyller 60 år ...”

De nationella bestämmelserna om arbete och likabehandling

- ¹⁹ I 14 § lagen om deltids- och visstidsanställningar samt om ändring och upphävande av arbetsrättsliga bestämmelser (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen) av den 21 december 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966) (nedan kallad TzBfG) föreskrivs följande:

”1. Det är tillåtet att tidsbegränsa ett anställningsavtal såvida det finns sakliga skäl för detta ...”

- ²⁰ Genom den allmänna lagen om likabehandling (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) av den 14 augusti 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) (nedan kallad AGG) införlivades direktiv 2000/78 med den tyska rättsordningen.

- ²¹ I 1–3, 7, 8 och 10 §§ AGG föreskrivs följande:

”1 § — Lagens syfte

Syftet med denna lag är att förhindra eller undanröja all diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, kön, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder, sexuell läggning eller könsidentitet.

2 § — Tillämpningsområde

- (1) Diskriminering på någon av de grunder som anges i 1 § är förbjuden enligt denna lag vad gäller

...

2. anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet lön och villkor för uppsägning, däribland de villkor som anges i kollektivavtal och individuella anställningsavtal, samt åtgärder som vidtas under anställningen eller i samband med att den upphör och vid befordran.

...

3 § — Definitioner

- (1) Direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i 1 § behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation ...

...

7 § — Förbud mot diskriminering

- (1) En arbetstagare får inte diskrimineras på någon av de grunder som anges i 1 § ...

- (2) Avtalsbestämmelser som strider mot förbudet mot diskriminering i den mening som avses i punkt 1 är ogiltiga.

...

8 § — Befogad särbehandling med hänsyn till yrkeskrav

- (1) Särbehandling på någon av de grunder som anges i 1 § är tillåten om särbehandlingen utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är berättigat och kravet är proportionerligt.

...

10 § — Befogad särbehandling på grund av ålder

- (1) Utan hinder av 8 § ska särbehandling på grund av ålder anses befogad om den på ett objektivt och rimligt sätt kan motiveras av ett berättigat mål. Medlen för att uppnå detta mål måste vara lämpliga och nödvändiga. I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas

...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- ²² Reinhard Prigge, Michael Fromm och Volker Lambach hade under många år tjänstgjort på Deutsche Lufthansa som styrmän och därefter som befälhavare.
- ²³ Deras anställningsavtal löpte ut år 2006 respektive år 2007, sedan de fyllt 60 år, enligt 19 § första stycket i kollektivavtal nr 5a.
- ²⁴ Klagandena i det nationella målet ansåg sig ha blivit utsatta för åldersdiskriminering i strid med direktiv 2000/78 och AGG, och väckte därför talan vid Arbeitsgericht Frankfurt am Main med yrkande om att nämnda domstol skulle fastställa att deras arbetsförhållanden med Deutsche Lufthansa inte hade upphört att gälla efter den månad då de hade fyllt 60 år samt förordna att anställningsavtalen skulle fortlöpa.

- 25 Arbeitsgericht Frankfurt am Main ogillade deras talan, och sedan Landesarbeitsgericht Hessen ogillat deras överklagande, väckte de en så kallad revisionstalan vid Bundesarbeitsgericht.
- 26 Bundesarbeitsgericht har anfört att den, fram till dess att AGG trädde i kraft, ansåg att bestämmelser såsom 19 § första stycket i kollektivavtal nr 5a var giltiga. I den mån det enligt 14 § första stycket TzBfG är tillåtet att tidsbegränsa anställningsavtalet om det föreligger sakliga skäl för det, ansåg nämnda domstol nämligen att en åldersgräns i ett kollektivavtal också kunde motiveras av sakliga skäl i den mening som avses i 14 § första stycket TzBfG.
- 27 Bundesarbeitsgericht anser att det följer av principen om självständighet för arbetsmarknadens parter och den frihet de har när de utövar sina normativa befogenheter, att nämnda parter kan anta bestämmelser som tidsbegränsar arbetsavtal genom fastställande av en åldersgräns. Eftersom dessa normativa befogenheter delas med staten har staten emellertid föreskrivit att en tidsbegränsning av anställningsavtal ska motiveras av sakliga skäl. Arbetsmarknadens parter har dock ett utrymme för skönsmässig bedömning när de definierar dessa sakliga skäl. Det följer av dessa principer att arbetsmarknadens parter var behöriga att fastställa en åldersgräns på 60 år för Deutsche Lufthansas piloter.
- 28 Bortsett från den hypotes enligt vilken åldersgränsen grundar sig på möjligheten för arbetstagaren att beviljas rätt till ålderspension, anser den hänskjutande domstolen att tidsbegränsningen av anställningsavtalet på grund av arbetstagarens ålder inte är motiverad annat än när arbetstagarens fortsatta yrkesverksamhet efter en viss ålder innebär en risk med hänsyn till verksamheten i fråga. Detta villkor är uppfyllt för piloter. En åldersgräns för piloter säkerställer sålunda inte endast att arbetet utförs på ett korrekt sätt utan innebär även ett skydd för besättningsmedlemmarnas och passagerarnas liv och hälsa samt för befolkningen i det område som flygplanet passerar. Det finns ett objektivt samband mellan åldern och en försämrad fysisk kapacitet.

- 29 Det förhållandet att det varken i internationella och nationella föreskrifter eller i andra kollektivavtal föreskrivs ett totalförbud utan endast en begränsning av möjligheterna att utöva flygaryrket efter 60 års ålder, stödjer föreställningen om att utövandet av detta yrke efter en viss ålder innebär en risk. Genom att fastställa åldersgränsen till 60 år har arbetsmarknadens parter inte gått utöver sina normativa befogenheter.
- 30 Bundesarbeitsgericht anser inte att det strider mot likhetsprincipen att det i andra kollektivavtal för piloter anställda vid andra företag i den koncern i vilken Deutsche Lufthansa ingår inte har fastställts någon åldersgräns på 60 år. Dessa andra kollektivavtal har nämligen förhandlats fram av andra arbetsmarknadsparter och för andra företag.
- 31 Bundesarbeitsgericht vill få klarhet i huruvida en tolkning av 14 § första stycket TzBfG i överensstämmelse med unionsrätten, efter ikraftträdandet av direktiv 2000/78 och AGG, innebär att åldersgränsen på 60 år för Deutsche Lufthansa har blivit ogiltig.
- 32 Enligt nämnda domstol innebär 19 § första stycket i kollektivavtal nr 5a en särbehandling som är direkt grundad på ålder. Syftet med åldersgränsen på 60 år för piloter är enligt nämnda domstol att garantera flygsäkerheten. Frågan är därför om denna särbehandling strider eller inte strider mot nämnda direktiv och/eller de allmänna principerna i unionsrätten.
- 33 Den hänskjutande domstolen vill för det första få klarhet i huruvida åldersgränsen i 19 § första stycket i kollektivavtal nr 5a omfattas av tillämpningsområdet för nämnda direktiv. Eftersom åtgärden motiveras av flygsäkerhetsskäl är den nämligen nödvändig för den allmänna säkerheten i den mening som avses i artikel 2.5 i detta direktiv. Bundesarbeitsgericht är emellertid osäker på om kollektivavtal kan utgöra ”åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning” i den mening som avses i denna bestämmelse.

- 34 För det andra och för det fall åtgärden i form av en åldersgräns omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, vill domstolen i fråga få klarhet i huruvida flygsäkerhetsskäl är ett sådant mål som avses i artikel 6.1 i nämnda direktiv. Det påpekas att domstolen, vid tolkningen av denna bestämmelse, hittills bara uttalat sig om åtgärder som har vidtagits av socialpolitiska skäl, utan att uttryckligen uttala sig om åtgärder som vidtas av andra skäl. Om målet att garantera flygsäkerheten omfattas av artikel 6.1 i nämnda direktiv, återstår att undersöka huruvida det, för att uppnå detta mål, är lämpligt och nödvändigt att fastställa en åldersgräns på 60 år för piloter.
- 35 Slutligen vill Bundesarbeitsgericht få klarhet i huruvida åldersgränsen på 60 år för piloter eventuellt kan anses berättigad med stöd av artikel 4.1 i direktiv 2000/78. Hän-syn till flygsäkerheten skulle kunna utgöra ett legitimt mål som motiverar ett yrkeskrav kopplat till ålder. I så fall undrar nämnda domstol huruvida åldersgränsen kan fastställas av arbetsmarknadens parter i ett kollektivavtal eller om detta är något som staten ska lagstifta om. Den hänskjutande domstolen har i det avseendet påpekat att det i den nationella lagstiftningen endast har införts en begränsning, men inget förbud, för piloter mellan 60 och 65 år att utöva sitt yrke.
- 36 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht att vilandeförklara målet och att ställa följande frågor till domstolen:

”Ska artikel 2.5, artikel 4.1 och/eller artikel 6.1 i direktiv 2000/78 ... och/eller den allmänna gemenskapsrättsliga principen om förbud mot åldersdiskriminering tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser i nationell rätt som medför att en klausul i ett kollektivavtal i vilken det, av flygsäkerhetsskäl, föreskrivs en åldersgräns på 60 år för piloter ska tillämpas?”

Prövning av tolkningsfrågan

Inledande anmärkningar

- 37 För att kunna besvara den ställda frågan ska domstolen inledningsvis dels ta ställning till om klausulen i det kollektivavtal som avses i det nationella målet omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 och innebär en särbehandling på grund av ålder, dels huruvida direktivet ska tolkas så, att det utgör hinder för att särbehandling på grund av ålder föreskrivs i klausuler i ett sådant kollektivavtal som avses i det nationella målet.
- 38 När det gäller tillämpningen av direktiv 2000/78 påpekas att domstolen har erkänt förekomsten av principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder såsom en allmän princip i unionsrätten, och att denna princip har konkretiserats genom direktiv 2000/78 i frågor som rör arbetslivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 januari 2010 i mål C-555/07, Küçükdeveci, REU 2010, s. I-365, punkt 21). Förbudet mot all diskriminering på grund av, bland annat, ålder finns inskrivet i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, vilken, från den 1 september 2009, har samma rättsliga värde som fördragen.
- 39 Vidare framgår det såväl av rubriken och ingressen till direktivet som av dess innehåll och ändamål att syftet med direktivet är att inrätta en allmän ram för att säkerställa att varje person behandlas lika ”i arbetslivet”, genom att vederbörande ges ett effektivt skydd mot diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, däribland ålder (se dom av den 12 oktober 2010 i mål C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, REU 2010, s. I-9343, punkt 19).

- 40 Det följer av artikel 3.1 c i nämnda direktiv att direktivet i fråga ska tillämpas på alla personer, inom såväl den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bland annat anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning.
- 41 Genom att föreskriva att anställningsförhållandet för piloter upphör, utan att det krävs någon uppsägning, efter den månad arbetstagaren fyller 60 år, avser 19 § första stycket i kollektivavtal nr 5a arbetstagarens anställningsvillkor i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78. Sistnämnda direktiv är således tillämpligt i en sådan situation som den som har gett upphov till tvisten i det nationella målet.
- 42 Vad gäller frågan huruvida den i det nationella målet aktuella åtgärden innebär en diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78, påpekar domstolen att det framgår av bestämmelsens ordalydelse att ”med principen om likabehandling [avses] att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1” i detta direktiv. I artikel 2.2 a i direktivet anges att, med avseende på tillämpningen av artikel 2.1 i direktivet, direkt diskriminering ska anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation.
- 43 I förevarande fall föreskrivs i 19 § första stycket i kollektivavtal nr 5a att arbetsförhållandet för en pilot på Deutsche Lufthansa, som omfattas av nämnda kollektivavtal, automatiskt upphör när han eller hon har uppnått 60 års ålder.
- 44 En sådan pilot befinner sig i en situation som är jämförbar med den som en yngre pilot som utför samma arbetsuppgifter för samma flygbolag och som omfattas av samma kollektivavtal befinner sig i. Den förstnämnda piloten, vars anställningsförhållande automatiskt upphör när han har fyllt 60 år, behandlas, på grund av sin ålder, mindre förmånligt än den yngre piloten.

- 45 Härav följer således att den nationella åtgärd som avses i det nationella målet medför en särbehandling som direkt grundar sig på ålder i den mening som avses i artikel 1 jämförd med artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.
- 46 Det förhållandet att det i nationella bestämmelser, i det här fallet, enligt den hänskjutande domstolens uppgifter, 14 § första stycket TzBfG, föreskrivs en möjlighet att införa en på sakliga skäl grundad klausul i ett kollektivavtal enligt vilken anställningsavtal automatiskt upphör att gälla vid en viss ålder hindrar inte att det berörda kollektivavtalet måste vara förenligt med unionsrätten och, i synnerhet, med direktiv 2000/78 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 oktober 2010 i mål C-45/09, Rosenblatt, REU 2010, s. I-9391, punkt 53).
- 47 Den rätt att förhandla kollektivt som tillkännages i artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska nämligen, inom ramen för unionsrättens tillämpningsområde, utövas i enlighet med unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 december 2007 i mål C-438/05, International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union, kallat Viking Line, REG 2007, s. I-10779, punkt 44, och av den 18 december 2007 i mål C-341/05, Laval un Partneri, REG 2007, s. I-11767, punkt 91).
- 48 När åtgärder vidtas som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, vilket, i frågor som rör arbetslivet, utgör ett konkret uttryck för principen om icke-diskriminering på grund av ålder, är arbetsmarknadens parter således skyldiga att iaktta detta direktiv (se, för ett liknande resonemang, dom av den 27 oktober 1993 i mål C-127/92, Enderby, REG 1993, s. I-5535, punkt 22; svensk specialutgåva, volym 14, s. I-383).
- 49 Det framgår klart av artikel 16.1 b i direktiv 2000/78 att kollektivavtal, i samma utsträckning som bestämmelser i lagar eller andra författningar, ska iaktta de principer som följer av detta direktiv.

- 50 Eftersom den hänskjutande domstolen har anmodat domstolen att tolka artiklarna 2.5, 4.1 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska klausulen i det kollektivavtal som avses i det nationella målet undersökas successivt med hänsyn till var och en av dessa bestämmelser och det eller de mål som eftersträvas med åtgärden.
- 51 Av den hänskjutande domstolens förklaringar framgår att arbetsmarknadens parter har infört en klausul om automatiskt upphörande av piloternas anställningsavtal vid 60 års ålder i syfte att garantera flygsäkerheten. Den tyska regeringen har i sitt skriftliga yttrande gjort gällande att den åldersgräns som arbetsmarknadens parter kommit överens om är nödvändig för att skydda hälsan. Det faktum att piloter över 60 år inte längre får flyga innebär såväl en minskad olycksrisk som ett ökat hälsoskydd för piloter, för passagerare och för befolkningen i det område som flygplanen passerar. Det är mot bakgrund av dessa överväganden som direktiv 2000/78 ska tolkas.

Tolkningen av artikel 2.5 i direktiv 2000/78

- 52 Artikel 2 i direktiv 2000/78, med rubriken "Begreppet diskriminering", har till syfte att definiera principen om likabehandling med avseende på tillämpningen av detta direktiv. Enligt artikel 2.1 avses med denna princip att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i nämnda direktiv.
- 53 I artikel 2.2 och 2.4 i direktiv 2000/78 definieras de beteenden som ska anses vara diskriminerande i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet.

- 54 I artikel 2.5 i nämnda direktiv anges att direktivet ”inte [ska] påverka de åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för den allmänna säkerheten, ordningens bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter”.
- 55 Unionslagstiftaren har antagit denna bestämmelse i syfte att, med avseende på arbetslivsfrågor, förebygga och lösa en konflikt mellan å ena sidan principen om likabehandling och å andra sidan behovet av att bevara allmän ordning, säkerhet och folkhälsa, att förebygga brott och skydda personers fri- och rättigheter, behov som är av avgörande betydelse för ett välfungerande demokratiskt samhälle. Lagstiftaren i fråga har beslutat att direktivets principer, i vissa i artikel 2.5 i direktiv 2000/78 angivna fall, inte ska tillämpas på åtgärder som innebär särbehandling på någon av de grunder som avses i artikel 1 i direktivet, under förutsättning att åtgärderna är ”nödvändiga” för att uppnå dessa mål.
- 56 Artikel 2.5 ska, med hänsyn till att den utgör ett undantag från diskrimineringsförbudet, ges en restriktiv tolkning. Bestämmelsens ordalydelse leder till samma slutsats (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 januari 2010 i mål C-341/08, Petersen, REU 2010, s. I-47, punkt 60).
- 57 Det återstår således att klargöra dels huruvida flygsäkerheten omfattas av de mål som räknas upp i artikel 2.5 i direktiv 2000/78, dels huruvida 19 § första stycket i kollektivavtal nr 5a utgör en åtgärd som föreskrivs i nationell lagstiftning i den mening som avses i nämnda bestämmelse.
- 58 När det gäller flygsäkerhet framstår en åtgärd i syfte att undvika flygolyckor genom en kontroll av piloternas lämplighet och fysiska förmåga, så att inte mänskliga svagheter

ska orsaka dessa olyckor, otvivelaktigt som en åtgärd som är ägnad att säkerställa den allmänna säkerheten i den mening som avses i artikel 2.5 i direktiv 2000/78.

- 59 Angående frågan huruvida en åtgärd som beslutats genom ett kollektivavtal kan utgöra en åtgärd som föreskrivs i nationell lagstiftning har unionslagstiftaren, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 51 i sitt förslag till avgörande, i artikel 2.5 i direktiv 2000/78 avsett åtgärder som föreskrivs i "nationell lagstiftning" medan det i artiklarna 4.1 och 6.1 i detta direktiv inte hänvisas till någon särskild rättsakt.
- 60 Enligt domstolens praxis är arbetsmarknadens parter inte att betrakta som offentligrättsliga organ (se, med avseende på artikel 3.10 i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1), domen i det ovan nämnda målet *Laval un Partneri*, punkt 84).
- 61 Detta hindrar dock inte medlemsstaterna från att införa bestämmelser som bemyndigar arbetsmarknadens parter att föreskriva sådana åtgärder som avses i artikel 2.5 i direktiv 2000/78 på de områden i bestämmelsen som omfattas av kollektivavtal. Dessa bemyndiganden måste vara så preciserade att de säkerställer att nämnda åtgärder uppfyller kraven i nämnda artikel 2.5.
- 62 Vad åtgärden i det nationella målet beträffar har arbetsmarknadens parter ansett det vara befogat att begränsa piloternas möjlighet att utöva sitt yrke till 60 års ålder av hänsyn till säkerheten för passagerare och befolkningen i de områden flygplanen passerar, men också med hänsyn till piloternas hälsa och säkerhet. Åtgärden har införts för att uppnå mål avseende den allmänna säkerheten och skyddet för hälsan, och den omfattas av kollektivavtal.

- 63 Såsom redan har anförts ovan i punkterna 14 och 16, har det enligt nationell och internationell rätt ansetts vara nödvändigt att, inte förbjuda, utan endast begränsa yrkesutövningen för piloter över 60 år. Ett förbud mot att flyga efter denna ålder, såsom föreskrivs i den i det nationella målet aktuella bestämmelsen, var således inte nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet.
- 64 Av det anförda följer att artikel 2.5 i direktiv 2000/78 ska tolkas enligt följande. Medlemsstaterna får införa bestämmelser som bemyndigar arbetsmarknadens parter att föreskriva sådana åtgärder som avses i nämnda artikel 2.5 på de områden i bestämmelsen som omfattas av kollektivavtal och under förutsättning att bemyndigandena är så preciserade att de säkerställer att nämnda åtgärder uppfyller kraven i nämnda artikel 2.5. En sådan åtgärd som avses i det nationella målet, avseende fastställande av en högsta åldersgräns på 60 år för att få utöva pilotyrket, trots att denna gräns har fastställts till 65 år i nationell och internationell rätt, är inte nödvändig för den allmänna säkerheten och skyddet för hälsan i den mening som avses i nämnda artikel 2.5.

Tolkningen av artikel 4.1 i direktiv 2000/78

- 65 Enligt lydelsen i artikel 4.1 i direktiv 2000/78 "får medlemsstaterna föreskriva att sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av de grunder som anges i artikel 1 inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt".

- 66 Det framgår av bestämmelsens ordalydelse att en särbehandling, för att inte utgöra diskriminering, måste föranledas av en egenskap som har samband med någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktiv 2000/78, och denna egenskap måste utgöra ett ”verkligt och avgörande” yrkeskrav. Domstolen har slagit fast att det inte är grunden för särbehandlingen som måste utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Det är i stället en egenskap vilken har samband med grunden för särbehandlingen som ska utgöra ett sådant yrkeskrav (se dom av den 12 januari 2010 i mål C-229/08, Wolf, REU 2010, s. I-1, punkt 35).
- 67 En trafikflygare måste besitta vissa fysiska förmågor, eftersom fysiska brister hos utövarna av detta yrke kan få allvarliga konsekvenser. Det är vidare obestridligt att de fysiska förmågorna avtar med åldern (se, för ett liknande resonemang avseende brandmansyrket, domen i det ovannämnda målet Wolf, punkt 41). Härav följer att uppvisandet av vissa fysiska förmågor kan anses utgöra ett ”verkligt och avgörande yrkeskrav”, i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78, för att få utöva trafikflygaryrket och att dessa förmågor är åldersrelaterade.
- 68 Den hänskjutande domstolen har, enligt vad som har angetts ovan i punkt 51, beträffande målet med åtgärden anfört att arbetsmarknadens parter har infört en klausul om automatiskt upphörande av piloternas anställningsavtal vid 60 års ålder i syfte att garantera flygsäkerheten.
- 69 Detta är ett legitimt mål i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78.
- 70 Det är även nödvändigt att kontrollera om arbetsmarknadens parter införde ett proportionerligt krav när de slog fast att trafikflygare över 60 år inte längre besitter de fysiska förmågor som krävs för att utöva sitt yrke.

- 71 Det ska i det hänseendet påpekas att det i skäl 23 i direktiv 2000/78 anges att det är under "mycket begränsade omständigheter" som en särbehandling kan vara berättigad, när en egenskap som avser bland annat ålder utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav.
- 72 I den mån artikel 4.1 i direktiv 2000/78 tillåter undantag från principen om icke-diskriminering ska den tolkas restriktivt (se, analogt, med avseende på diskriminering på grund av kön, dom av den 15 maj 1986 i mål 222/84, Johnston, REG 1986, s. 1651, punkt 36, och av den 26 oktober 1999 i mål C-273/97, Sirdar, REG 1999, s. I-7403, punkt 23, och, med avseende på ett liknande resonemang beträffande artikel 2.5 i direktiv 2000/78, domen i det ovannämnda målet Petersen, punkt 60).
- 73 Enligt vad som har angetts ovan i punkterna 14 och 16 får piloter enligt såväl nationell som internationell rätt fortsätta att utöva sitt yrke mellan 60 och 65 år med vissa restriktioner. De nationella och internationella myndigheterna anser sålunda att piloter besitter de fysiska förmågor som krävs för att flyga upp till 65 års ålder, även om de, mellan 60 och 65 år, endast får tjänstgöra som trafikflygare om de ingår i en besättning där de andra piloterna är under 60 år.
- 74 Arbetsmarknadens parter har för sin del ansett att de piloter som omfattas av kollektivavtal nr 5a inte längre kan utöva sitt yrke när de fyllt 60 år, och inte ens med vissa restriktioner. Skälen till att dessa piloter efter 60 års ålder inte längre anses besitta de fysiska förmågor som krävs framgår varken av handlingarna i målet eller av de yttranden som avgetts inför domstolen.
- 75 Genom att fastställa en åldersgräns på 60 år för trafikflygare som omfattas av kollektivavtal nr 5a, efter vilken ålder de inte längre anses besitta de fysiska förmågor som krävs för att utöva sitt yrke, trots att det enligt nationell och internationell rätt är tillåtet att utöva detta yrke under vissa villkor fram till 65 års ålder, har arbetsmarknadens

parter ålagt nämnda piloter ett oproportionerligt krav i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78.

- 76 Av det anförda följer att artikel 4.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan kollektivavtalsklausul som avses i det nationella målet, i vilken det fastställs en åldersgräns på 60 år, efter vilken ålder piloter inte längre anses besitta de fysiska förmågor som krävs för att utöva sitt yrke, trots att denna åldersgräns i nationell och internationell rätt har fastställts till 65 år.

Tolkningen av artikel 6.1 i direktiv 2000/78

- 77 I artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 anges att medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål, särskilt mål rörande sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.
- 78 Såsom har anförts ovan i punkterna 51 och 68 har den hänskjutande domstolen angett att arbetsmarknadens parter har infört en klausul om automatiskt upphörande av piloternas anställningsavtal vid 60 års ålder i syfte att garantera flygsäkerheten.
- 79 Det ska undersökas om ett sådant mål är berättigat i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78.

- 80 Domstolen påpekar i det avseendet att även om uppräkningslistan inte är uttömmande är de mål som omnämns i denna bestämmelse relaterade till sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning.
- 81 Det framgår av domstolens praxis att de mål som kan anses vara "berättigade" i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78, och därför kan motivera att undantag görs från principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, är socialpolitiska mål, som rör till exempel sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning (se dom av den 5 mars 2009 i mål C-388/07, *Age Concern England*, REG 2009, s. I-1569, punkt 46, och av den 18 juni 2009 i mål C-88/08, *Hütter*, REG 2009, s. I-5325, punkt 41).
- 82 Det framgår av samtliga överväganden ovan att ett sådant mål som flygsäkerhet inte omfattas av de mål som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78.
- 83 Det framgår av det ovan anförda att tolkningsfrågorna ska besvaras enligt följande:
- Medlemsstaterna får införa bestämmelser som bemyndigar arbetsmarknadens parter att föreskriva sådana åtgärder som avses i artikel 2.5 i direktiv 2000/78 på de områden i bestämmelsen som omfattas av kollektivavtal och under förutsättning att bemyndigandena är så preciserade att de säkerställer att nämnda åtgärder uppfyller kraven i nämnda artikel 2.5. En sådan åtgärd som avses i det nationella målet, avseende fastställande av en högsta åldersgräns på 60 år för att få utöva pilotyrket, trots att denna gräns har fastställts till 65 år i nationell och internationell rätt, är inte nödvändig för den allmänna säkerheten och skyddet för hälsan i den mening som avses i nämnda artikel 2.5.

- Artikel 4.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan kollektivavtalsklausul som avses i det nationella målet, i vilken det fastställs en åldersgräns på 60 år, efter vilken ålder piloter inte längre anses besitta de fysiska förmågor som krävs för att utöva sitt yrke, trots att denna åldersgräns i nationell och internationell rätt har fastställts till 65 år.

- Artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att flygsäkerhet inte utgör ett berättigat mål i den mening som avses i denna bestämmelse.

Rättegångskostnader

- ⁸⁴ Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Artikel 2.5 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas enligt följande. Medlemsstaterna får införa bestämmelser som bemyndigar arbetsmarknadens parter att föreskriva sådana åtgärder som avses i nämnda artikel 2.5 på de områden i bestämmelsen som omfattas av kollektivavtal och under förutsättning att bemyndigandena är så preciserade att de säkerställer att nämnda åtgärder

uppfyller kraven i nämnda artikel 2.5. En sådan åtgärd som avses i det nationella målet, avseende fastställande av en högsta åldersgräns på 60 år för att få utöva pilotyrket, trots att denna gräns har fastställts till 65 år i nationell och internationell rätt, är inte nödvändig för den allmänna säkerheten och skyddet för hälsan i den mening som avses i nämnda artikel 2.5.

Artikel 4.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan kollektivavtalsklausul som avses i det nationella målet, i vilken det fastställs en åldersgräns på 60 år, efter vilken ålder piloter inte längre anses besitta de fysiska förmågor som krävs för att utöva sitt yrke, trots att denna åldersgräns i nationell och internationell rätt har fastställts till 65 år.

Artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att flygsäkerhet inte utgör ett berättigat mål i den mening som avses i denna bestämmelse.

Underskrifter