DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

13. september 2011 *

I sag C-447/09,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (Tyskland) ved afgørelse af 17. juni 2009, indgået til Domstolen den 18. november 2009, i sagen:

Reinhard Prigge,

Michael Fromm,

Volker Lambach

mod

Deutsche Lufthansa AG,

har

* Processprog: tysk.

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schiemann, D. Šváby samt dommerne R. Silva de Lapuerta, E. Juhász, P. Lindh (refererende dommer), M. Berger, A. Prechal og E. Jarašiūnas,

generaladvokat: P. Cruz Villalón
justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 8. marts 2011,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Reinhard Prigge, Michael Fromm og Volker Lambach ved Rechtsanwälte E. Helmig og J. Rodríguez Nieto

— Deutsche Lufthansa AG ved Rechtsanwältinnen K. Streichardt og C. Kremser-Wolf

— den tyske regering ved J. Möller og C. Blaschke, som befuldmægtigede

— Irland ved D. O'Hagan, som befuldmægtiget, bistået af D. Keane, SC

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og V. Kreuschitz, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 19. maj 2011,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2, stk. 5, artikel 4, stk. 1, og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

2 Anmodningen er blevet indgivet i en tvist mellem, på den ene side, Reinhard Prigge, Michael Fromm og Volker Lambach og, på den anden side, deres arbejdsgiver, Deutsche Lufthansa AG (herefter »Deutsche Lufthansa«), angående den omstændighed, at sagsøgernes ansættelseskontrakter automatisk ophører, når disse fylder 60 år, i medfør af en bestemmelse i en kollektiv overenskomst.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

3 I henhold til artikel 1 i direktiv 2000/78 er formålet med dette direktiv, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

4 23., 25. og 36. betragtning til direktivet lyder således:

»(23) Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. […]

[...]

(25) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse [som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999], kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen

i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.

[...]

(36) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som henhører under kollektive overenskomster, forudsat at medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.«

5 Direktivets artikel 2 med overskriften »Begrebet forskelsbehandling« har følgende ordlyd:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

[...]

5. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.«

6 I samme direktivs artikel 3 med overskriften »Anvendelsesområde« præciseres i stk. 1, litra c), at direktivet finder anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår bl.a. ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse.

7 Artikel 4 i direktiv 2000/78 med overskriften »Erhvervsmæssige krav« bestemmer i stk. 1:

»Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.«

8 Direktivets artikel 6 med overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder« bestemmer i stk. 1:

»Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.«

9 I nævnte direktivs artikel 16 bestemmes:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

[...]

b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster […], erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.«

10 Artikel 18 i direktiv 2000/78 er affattet således:

»Medlemsstaterne […] kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. I så tilfælde sikrer medlemsstaterne, at arbejdsmarkedets parter senest den 2. december 2003 har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne er forpligtet til at træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de resultater, der foreskrives i direktivet. […]

For at tage hensyn til særlige forhold kan medlemsstaterne om nødvendigt få en yderligere frist på tre år fra den 2. december 2003, dvs. i alt seks år, til at iværksætte dette direktivs bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. I så fald underretter de straks Kommissionen. Medlemsstater, der vælger at benytte denne yderligere periode, aflægger hvert år rapport til Kommissionen om, hvilke foranstaltninger de træffer for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af alder og handicap, og hvilke fremskridt der er gjort med at gennemføre direktivet. Kommissionen aflægger hvert år rapport til Rådet.«

11 Forbundsrepublikken Tyskland har gjort brug af denne mulighed med den virkning, at gennemførelsen af direktivets bestemmelser vedrørende forskelsbehandling på grund af alder og handicap skulle være foretaget senest den 2. december 2006 i denne medlemsstat.

Bestemmelser vedrørende piloterhvervet

Internationale bestemmelser

12 De internationale bestemmelser vedrørende privatpiloter, erhvervspiloter og piloter i luftfartsselskaber er udarbejdet af en international institution, Joint Aviation Authorities (de fælles luftfartsmyndigheder), hvori Forbundsrepublikken Tyskland deltager. En af disse bestemmelser, Joint Aviation Requirements — Flight Crew Licensing 1 (herefter »JAR-FCL 1«), blev vedtaget den 15. april 2003.

13 JAR-FCL 1 blev offentliggjort af det tyske forbundsministerium for transport, anlægsarbejder og boligspørgsmål i *Bundesanzeiger* nr. 80a af 29. april 2003.

14 Punkt 1.060 i JAR-FCL 1 lyder således:

»Begrænsninger af certifikatindehaverens rettigheder efter indehaverens fyldte 60. år:

a) Alder 60-64:

En certifikatindehaver, der er fyldt 60 år, må ikke fungere som pilot på et luftfartøj i erhvervsmæssig flyvning, medmindre:

1) vedkommende er medlem af en flerpilotbesætning, og

2) de øvrige piloter endnu ikke er fyldt 60 år.

b) Alder 65:

En certifikatindehaver, der er fyldt 65 år, må ikke fungere som pilot på et luftfartøj i erhvervsmæssig flyvning.«

Nationale bestemmelser

15 § 20, stk. 2, i den tyske bekendtgørelse om de betingelser, der skal opfyldes med hensyn til lufttrafik (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung), som ændret ved bekendtgørelse om ændring af bestemmelserne i lovgivningen om luftfart vedrørende besætninger (Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen) af 10. februar 2003 (BGBl. 2003 I, s. 182), lyder således:

»Betingelserne om faglige kvalifikationer og eksaminer med henblik på erhvervelse af et certifikat, rækkevidden, herunder kvalifikationerne, gyldighedsperioden, forlængelse og fornyelse, samt de øvrige betingelser for udvikling af de rettigheder, der er tilknyttet et certifikat eller en kvalifikation, fastsættes i bekendtgørelsen vedrørende ansatte i luftfartssektoren […] [(Verordnung über Luftfahrtpersonal)].«

16 § 4 i den første bekendtgørelse om gennemførelse af bekendtgørelsen vedrørende ansatte i luftfartssektoren (Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal) af 15. april 2003 (*Bundesanzeiger* nr. 82b af 3. maj 2003) bestemmer følgende:

»En indehaver af et certifikat som erhvervspilot eller som pilot i et luftfartsselskab, som er udstedt i Forbundsrepublikken Tyskland, eller af et certifikat opnået i henhold til artikel 46, stk. 5, i bekendtgørelsen vedrørende ansatte i luftfartssektoren kan efter

det fyldte 60. år og indtil det fyldte 65. år ligeledes udøve de rettigheder, der er tilknyttet dette, i luftfartøjer i erhvervsmæssig flyvning med passagerer, post og/eller fragt, hvis besætning består af mindst en pilot, inden for Forbundsrepublikken Tysklands område.

En certifikatindehaver, der er fyldt 65 år, må ikke fungere som pilot på et luftfartøj i erhvervsmæssig flyvning med passagerer, post og/eller fragt.«

Den kollektive overenskomst nr. 5a

17 Arbejdsforholdet mellem parterne i hovedsagen er reguleret ved den generelle kollektive overenskomst nr. 5a vedrørende kabinepersonale og piloter i Deutsche Lufthansa i den affattelse, der er gældende fra den 14. januar 2005 (herefter »den kollektive overenskomst nr. 5a«).

18 § 19, stk. 1, i den kollektive overenskomst nr. 5a har følgende ordlyd:

»Arbejdsforholdet ophører — uden opsigelse — ved udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 60 år. […]«

Nationale bestemmelser vedrørende arbejde og ligebehandling

19 § 14 i lov om deltidsbeskæftigelse og tidsbegrænsede ansættelseskontrakter samt om ændring og ophævelse af arbejdsretlige bestemmelser (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen) af 21. december 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966, herefter »TzBfG«) lyder således:

»(1) En ansættelseskontrakt kan lovligt tidsbegrænses, såfremt dette er objektivt begrundet [...]«

20 Den almindelige ligebehandlingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, herefter »AGG«) gennemførte direktiv 2000/78.

21 AGG's § 1-3, 7, 8 og 10 er affattet således:

»*§ 1*

Lovens formål

Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe forskelsbehandling på grund af race, etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

§ 2

Anvendelsesområde

(1) Forskelsbehandling som følge af en af de grunde, der er nævnt i § 1, er forbudt efter denne lov for så vidt angår:

[...]

2. ansættelses- og arbejdsvilkårene, herunder løn- og afskedigelsesvilkår, bl.a. dem, der er fastsat i de kollektive overenskomster og i individuelle ansættelseskontrakter, og de foranstaltninger, der træffes ved gennemførelsen og ophøret af et arbejdsforhold og i tilfælde af forfremmelse.

[...]

§ 3

Definitioner

(1) Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af en af de i § 1 nævnte grunde behandles ringere end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation […]

[...]

§ 7

Forbud mod forskelsbehandling

(1) Arbejdstagere må ikke forskelsbehandles på grund af en af de i § 1 nævnte grunde […]

(2) Aftalebestemmelser, som er i strid med det i stk. 1 nævnte forbud mod forskelsbehandling, er ugyldige.

[...]

§ 8

Tilladelse til ulige behandling på grund af erhvervsmæssigt krav

(1) En ulige behandling af en af de i § 1 anførte grunde er tilladt, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

[...]

§ 10

Tilladelse til ulige behandling på grund af alder

(1) Uanset § 8 er ulige behandling på grund af alder også tilladt, når den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål. Midlerne til at opfylde det pågældende formål skal være hensigtsmæssige og nødvendige. Sådanne former for ulige behandling kan navnlig omfatte følgende:

[...]«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

22 Reinhard Prigge, Michael Fromm og Volker Lambach har i adskillige år været ansat i Deutsche Lufthansa, først som piloter og dernæst som luftkaptajner.

23 Deres ansættelseskontrakter ophørte i henholdsvis 2006 og 2007, da de fyldte 60 år, i henhold til § 19, stk. 1, i den kollektive overenskomst nr. 5a.

24 Sagsøgerne i hovedsagen, som er af den opfattelse, at de var genstand for en forskelsbehandling på grund af alder i strid med direktiv 2000/78 og med AGG, anlagde sag ved Arbeitsgericht Frankfurt am Main med påstand om, at denne ret fastslår, at deres arbejdsforhold med Deutsche Lufthansa ikke ophørte ved udgangen af den måned, hvori de fyldte 60 år, og med påstand om, at det fastslås, at deres ansættelseskontrakter fortsat er gældende.

25 Arbeitsgericht Frankfurt am Main frifandt sagsøgte, og Landesarbeitsgericht Hessen forkastede sagsøgernes appel. Sagsøgerne iværksatte herefter »revisionsanke« ved Bundesarbeitsgericht.

26 Denne ret har anført, at den indtil ikrafttrædelsen af AGG var af den opfattelse, at bestemmelser såsom § 19, stk. 1, i den kollektive overenskomst nr. 5a var gyldige. For så vidt som TzBfG's § 14, stk. 1, gør det muligt at begrænse en ansættelseskontrakts varighed, såfremt dette er objektivt begrundet, var retten nemlig af den opfattelse, at en i en kollektiv overenskomst fastsat aldersgrænse ligeledes kunne være objektivt begrundet som omhandlet i nævnte § 14, stk. 1.

27 Bundesarbeitsgericht er af den opfattelse, at arbejdsmarkedets parter i medfør af princippet om aftalefrihed på arbejdsmarkedet og i medfør af den frihed, som disse har ved udøvelsen af deres normative beføjelse, kan fastsætte bestemmelser, som begrænser varigheden af ansættelseskontrakter ved fastsættelse af en aldersgrænse. Eftersom denne normative beføjelse deles med staten, har denne imidlertid påbudt, at en begrænsning af ansættelseskontrakternes varighed skal være objektivt begrundet. Arbejdsmarkedets parter råder imidlertid over et skøn ved definitionen af denne objektive begrundelse. Det følger af disse principper, at fastsættelsen af en aldersgrænse på 60 år for piloter i Deutsche Lufthansa henhørte under arbejdsmarkedets parters kompetence.

28 Bortset fra det tilfælde, hvor aldersgrænsen er baseret på lønmodtagerens mulighed for at opnå en alderspension, er den forelæggende ret af den opfattelse, at en begrænsning af ansættelseskontraktens varighed i forhold til lønmodtagerens alder kun er berettiget, når en overskridelse af en bestemt alder udgør en risiko som følge af de af lønmodtageren udøvede aktiviteter. Denne betingelse er opfyldt for så vidt angår piloter. Aldersgrænsen for piloter sikrer ikke blot, at aktiviteten udføres korrekt, men sikrer ligeledes, at der sker en beskyttelse af liv og sundhed for så vidt angår besætningen, passagererne og de personer, der bor i de områder, der overflyves. Alderen er objektivt forbundet med en forringelse af de fysiske evner.

29 Den omstændighed, at internationale og nationale bestemmelser samt andre kollektive overenskomster ikke totalt forbyder, men indskrænker sig til at begrænse udøvelsen af piloterhvervet efter det fyldte 60. år, bestyrker opfattelsen af, at udøvelsen af dette erhverv efter denne alder udgør en risiko. Ved at fastsætte aldersgrænsen til 60 år har arbejdsmarkedets parter holdt sig inden for deres normative beføjelse.

30 Bundesarbeitsgericht er af den opfattelse, at den omstændighed, at andre kollektive overenskomster, som gælder for piloterne i andre selskaber inden for den koncern, som Deutsche Lufthansa tilhører, ikke fastsætter en aldersgrænse på 60 år, ikke rejser tvivl om lighedsprincippet. Disse andre overenskomster er nemlig blevet forhandlet af andre arbejdsmarkedsparter og for andre virksomheder.

31 Bundesarbeitsgericht er i tvivl om, hvorvidt en fortolkning i overensstemmelse med EU-retten af TzBfG's § 14, stk. 1, efter ikrafttrædelsen af direktiv 2000/78 og AGG har den virkning, at aldersgrænsen på 60 år for piloterne i Deutsche Lufthansa bliver ugyldig.

32 Ifølge denne ret indeholder § 19, stk. 1, i den kollektive overenskomst nr. 5a en direkte forskelsbehandling på grund af alder. Retten finder, at det tilstræbte formål med begrænsningen af piloternes alder til 60 år er at sikre luftfartssikkerheden. Retten stiller derfor spørgsmålet, om denne ulige behandling er i strid med dette direktiv og/eller med EU-rettens generelle principper, eller om dette ikke er tilfældet.

33 For det første stiller den forelæggende ret spørgsmålet, om den aldersgrænse, der er fastsat i § 19, stk. 1, i den kollektive overenskomst nr. 5a, falder ind under nævnte direktivs anvendelsesområde. Denne foranstaltning, som er baseret på et mål om lufttrafiksikkerhed, er nemlig nødvendig af hensyn til den offentlige sikkerhed som omhandlet i samme direktivs artikel 2, stk. 5. Bundesarbeitsgericht er imidlertid i tvivl om, hvorvidt kollektive overenskomster kan udgøre »foranstaltninger fastsat ved national lovgivning« som omhandlet i denne bestemmelse.

34 For det andet, og i tilfælde af, at aldersbegrænsningsforanstaltningen falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, stiller denne ret spørgsmålet, om formålet vedrørende lufttrafiksikkerhed vil kunne indgå blandt de formål, der er omfattet af dette direktivs artikel 6, stk. 1. Retten har bemærket, at Domstolen ved fortolkningen af denne bestemmelse indtil videre kun har taget stilling til foranstaltninger, som forfølger socialpolitiske formål, uden udtrykkeligt at tage stilling til foranstaltninger, som forfølger andre formål. Hvis formålet om at sikre lufttrafiksikkerheden indgår blandt de formål, der er omfattet af nævnte direktivs artikel 6, stk. 1, skal det undersøges, om begrænsningen af piloternes alder til 60 år er hensigtsmæssig og nødvendig til opfyldelse af dette formål.

35 Endelig stiller Bundesarbeitsgericht for det tredje spørgsmålet, om begrænsningen af piloternes alder vil kunne være berettiget i medfør af artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78. Hensynet til luftfartssikkerheden vil nemlig kunne udgøre et legitimt formål, som berettiger til fastsættelse af et erhvervsmæssigt krav, der er knyttet til alderen. I dette tilfælde stiller retten spørgsmålet, om aldersbegrænsningen kan fastsættes af arbejdsmarkedets parter inden for rammerne af en kollektiv overenskomst, eller om aldersbegrænsningen henhører under statens lovgivningsbeføjelse. Den forelæggende ret har i denne forbindelse bemærket, at den nationale lovgivning indskrænker sig til at begrænse udøvelsen af piloterhvervet mellem 60 og 65 år, uden at forbyde udøvelsen heraf.

36 På denne baggrund har Bundesarbeitsgericht besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 2, stk. 5, artikel 4, stk. 1 og/eller artikel 6, stk. 1, i […] direktiv 2000/78[…] og/eller det almindelige fællesskabsretlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder fortolkes således, at de er til hinder for bestemmelser i national ret, der af hensyn til luftfartssikkerheden anerkender en overenskomstmæssig aldersgrænse på 60 år for piloter?«

Om det præjudicielle spørgsmål

Indledende bemærkninger

37 Med henblik på at besvare det stillede spørgsmål skal det indledningsvis undersøges, dels om bestemmelsen i den i hovedsagen omhandlede kollektive overenskomst falder ind under dette direktivs anvendelsesområde og indeholder en ulige behandling på grund af alder, dels om nævnte direktiv skal fortolkes således, at det er til hinder for, at ulige behandling på grund af alder indeholdes i bestemmelser i kollektive overenskomster såsom den i hovedsagen omhandlede overenskomst.

38 Hvad angår anvendelsen af direktiv 2000/78 bemærkes, at Domstolen har anerkendt, at der gælder et princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der skal anses for et almindeligt EU-retligt princip, og som er konkretiseret i direktiv 2000/78 inden for området for beskæftigelse og erhverv (jf. i denne retning dom af 19.1.2010, sag C-555/07, Kücükdeveci, Sml. I, s. 365, præmis 21). Forbuddet mod enhver forskelsbehandling bl.a. på grund af alder er inkorporeret i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), der fra den 1. december 2009 har samme juridiske værdi som traktaterne.

39 I øvrigt fremgår det såvel af direktivets titel og præambel som dets indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme med henblik på at sikre enhver person ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv«, idet vedkommende tildeles en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af en af de i artikel 1 anførte grunde, herunder alder (jf. dom af 12.10.2010, sag C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, Sml. I, s. 9343, præmis 19).

40 Det følger af nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, litra c), at dette finder anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår bl.a. ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse.

41 Med bestemmelsen om, at piloternes arbejdsforhold ophører — uden opsigelse — ved udgangen af den måned, hvori disse fylder 60 år, vedrører artikel 19, stk. 1, i den kollektive overenskomst nr. 5a disse arbejdstageres ansættelsesvilkår som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78. Sidstnævnte finder derfor anvendelse i situationer som den, der har givet anledning til den tvist, der verserer for den forelæggende ret.

42 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt den i hovedsagen omhandlede foranstaltning medfører en forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, bemærkes, at ifølge denne bestemmelses ordlyd »betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i [direktivets] artikel 1 anførte grunde«. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres det, at der i henhold til stk. 1 foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver behandlet.

43 I det foreliggende tilfælde fastsætter artikel 19, stk. 1, i den kollektive overenskomst nr. 5a, at arbejdsforholdet for en pilot i Deutsche Lufthansa, som henhører under nævnte kollektive overenskomst, ophører automatisk, når denne fylder 60 år.

44 En sådan pilot befinder sig imidlertid i en situation, der er sammenlignelig med situationen for en pilot, der er yngre end ham, og som udøver samme aktivitet for samme luftfartselskab og/eller henhører under samme overenskomst. Den første pilot, hvis kontrakt ophører automatisk, når han fylder 60 år, behandles ringere som følge af hans alder end den anden.

45 Det følger heraf, at den i hovedsagen omhandlede foranstaltning indfører en ulige behandling, der er direkte baseret på alder som omhandlet i artikel 1, sammenholdt med artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.

46 Det bemærkes, at den omstændighed, at de nationale bestemmelser, i det foreliggende tilfælde — ifølge oplysningerne fra den forelæggende ret — TzBfG's artikel 14, stk. 1, af objektive grunde kan tillade, at det i en kollektiv overenskomst fastsættes, at ansættelseskontrakterne automatisk ophører ved en bestemt alder, ikke fritager den pågældende kollektive overenskomst fra forpligtelsen til at være i overensstemmelse med EU-retten og, nærmere bestemt, med direktiv 2000/78 (jf. i denne retning dom af 12.10.2010, sag C-45/09, Rosenbladt, Sml. I, s. 9391, præmis 53).

47 Den i chartrets artikel 28 fastsatte ret til at føre kollektive forhandlinger skal nemlig inden for EU-rettens anvendelsesområde udøves i overensstemmelse med denne (jf. i denne retning dom af 11.12.2007, sag C-438/05, International Transport Workers' Federation og Finnish Seamen's Union, den såkaldte »Viking Line«-dom, Sml. I, s. 10779, præmis 44, og af 18.12.2007, sag C-341/05, Laval un Partneri, Sml. I, s. 11767, præmis 91).

48 Når arbejdsmarkedets parter vedtager foranstaltninger, som falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, der inden for området for beskæftigelse og erhverv konkretiserer princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skal de følgelig handle i overensstemmelse med dette direktiv (jf. i denne retning dom af 27.10.1993, sag C-127/92, Enderby, Sml. I, s. 5535, præmis 22).

49 Det fremgår således klart af artikel 16, stk. 1, litra b), i direktiv 2000/78, at de kollektive overenskomster, i lighed med love og administrative bestemmelser, skal overholde det ved direktivet gennemførte princip.

50 Da den forelæggende ret har anmodet Domstolen om at fortolke artikel 2, stk. 5, artikel 4, stk. 1, og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, skal bestemmelsen i den i hovedsagen omhandlede overenskomst undersøges successivt i forhold til hver af disse bestemmelser og det eller de formål, der tilstræbes med denne foranstaltning.

51 Det fremgår af den forelæggende rets forklaringer, at arbejdsmarkedets parter har fastsat det automatiske ophør af piloternes ansættelseskontrakter, når disse fylder 60 år, med det formål at sikre luftfartssikkerheden. Den tyske regering har i sine indlæg anført, at den mellem arbejdsmarkedets parter aftalte aldersgrænse er nødvendig for at beskytte sundheden. Den omstændighed at udelukke piloter over 60 år fra lufttrafik gør det nemlig muligt at imødegå risikoen for ulykker samt at beskytte sundheden for så vidt angår piloterne, passagererne og beboerne i de zoner, der overflyves. Det er i lyset af disse betragtninger, at direktiv 2000/78 skal fortolkes.

Om fortolkningen af artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78

52 Artikel 2 i direktiv 2000/78 med overskriften »Begrebet forskelsbehandling« har til formål at fastlægge princippet om ligebehandling i dette direktivs betydning. I henhold til nævnte artikel 2, stk. 1, betyder dette princip, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i nævnte direktivs artikel 1 anførte grunde.

53 Artikel 2, stk. 2-4, i direktiv 2000/78 fastlægger den adfærd, der anses for at være forskelsbehandling som defineret i dette direktivs artikel 2, stk. 1.

54 I henhold til artikel 2, stk. 5, i nævnte direktiv »berører [sidstnævnte] ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder«.

55 Med vedtagelsen af denne bestemmelse har EU-lovgiver med hensyn til beskæftigelse og erhverv ønsket at imødegå og afgøre en konflikt mellem, på den ene side, princippet om ligebehandling og, på den anden side, nødvendigheden af at sikre den offentlige orden, sikkerhed og sundhed, at forebygge forbrydelse samt at beskytte individuelle rettigheder og friheder, hvilket er af afgørende betydning for, at et demokratisk samfund kan fungere. EU-lovgiver har bestemt, at principperne i direktiv 2000/78 i visse tilfælde, som er opregnet i sidstnævnte direktivs artikel 2, stk. 5, ikke finder anvendelse på foranstaltninger, der indeholder ulige behandling af en af de grunde, der er fastsat i dette direktivs artikel 1, dog på den betingelse, at disse foranstaltninger er »nødvendige« med henblik på gennemførelsen af førnævnte formål.

56 Eftersom nævnte artikel 2, stk. 5, indfører en undtagelse til princippet om forbud mod forskelsbehandling, skal den i øvrigt fortolkes strengt. Denne bestemmelses ordlyd fører ligeledes til en sådan konklusion (jf. i denne retning dom af 12.1.2010, sag C-341/08, Petersen, Sml. I, s. 47, præmis 60).

57 Det må derfor undersøges, dels om luftfartssikkerheden indgår blandt de formål, der er opregnet i artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78, dels om artikel 19, stk. 1, i den kollektive overenskomst nr. 5a udgør en foranstaltning fastsat ved national lovgivning som omhandlet i samme bestemmelse.

58 Hvad angår luftfartssikkerhed er foranstaltninger, som har til formål at undgå flyulykker ved kontrol af piloternes egnethed og fysiske evner, således at menneskelige fejl

ikke forårsager disse ulykker, unægteligt foranstaltninger, der kan sikre den offentlige sikkerhed som omhandlet i artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78.

59 Hvad angår spørgsmålet, om en foranstaltning vedtaget ved en kollektiv aftale kan udgøre en foranstaltning fastsat ved national lovgivning, bemærkes, således som generaladvokaten har anført i punkt 51 i forslaget til afgørelse, at EU-lovgiver i artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78 har henvist til foranstaltninger fastsat ved »national lovgivning«, mens såvel artikel 4, stk. 1, som artikel 6, stk. 1, i dette direktiv ikke henviser til noget præcist retligt instrument.

60 Domstolen har allerede fastslået, at arbejdsmarkedets parter ikke er offentligretlige enheder (jf. for så vidt angår artikel 3, stk. 10, i Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16.12.1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997 L 18, s. 1) dommen i sagen Laval un Partneri, præmis 84).

61 Denne betragtning forhindrer imidlertid ikke medlemsstaterne i ved bemyndigelsesregler at tillade arbejdsmarkedets parter at vedtage foranstaltninger som omhandlet i artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78 på områder omfattet af denne bestemmelse, der henhører under kollektive aftaler. Disse bemyndigelsesregler skal være tilstrækkeligt præcise med henblik på at sikre, at nævnte foranstaltninger overholder de i nævnte artikel 2, stk. 5, fastsatte krav.

62 Hvad angår den i hovedsagen omhandlede foranstaltning har arbejdsmarkedets parter været af den opfattelse, at det var nødvendigt at begrænse piloternes mulighed for at udøve deres aktiviteter til disses fyldte 60. år af hensyn til sikkerheden for passagererne og for beboerne i de områder, der overflyves, men også af hensyn til piloternes egen sundhed og sikkerhed. Denne foranstaltning tilstræber formål, som knytter sig til den offentlige sikkerhed og beskyttelse af sundheden, og henhører under kollektive aftaler.

63 Som anført i denne doms præmis 14 og 16, var det ifølge de nationale og internationale bestemmelser imidlertid ikke nødvendigt at forbyde piloter at udøve deres aktiviteter, efter at de var fyldt 60 år, men blot at begrænse denne udøvelse. Følgelig var det forbud mod at flyve efter denne alder, som er indeholdt i den i hovedsagen omhandlede foranstaltning, ikke nødvendig med henblik på gennemførelsen af det tilstræbte formål.

64 Det følger af disse betragtninger, at artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at medlemsstaterne ved bemyndigelsesregler kan tillade arbejdsmarkedets parter at vedtage foranstaltninger som omhandlet i nævnte artikel 2, stk. 5, på områder omfattet af denne bestemmelse, som henhører under kollektive aftaler, og på betingelse af, at disse bemyndigelsesregler er tilstrækkeligt præcise med henblik på at sikre, at nævnte foranstaltninger overholder de i nævnte artikel 2, stk. 5, fastsatte krav. En foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, som fastsætter aldersgrænsen for, hvornår piloter ikke længere kan udøve deres erhverv, til 60 år, mens nationale og internationale bestemmelser fastsætter denne alder til 65 år, er ikke en foranstaltning, der er nødvendig af hensyn til den offentlige sikkerhed og for at beskytte sundheden som omhandlet i nævnte artikel 2, stk. 5.

Om fortolkningen af artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78

65 I henhold til artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 »kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i [dette direktivs] artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil«.

66 Det fremgår af denne bestemmelses ordlyd, at den ulige behandling for ikke at udgøre forskelsbehandling skal være baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 i direktiv 2000/78 anførte grunde, og denne egenskab skal udgøre et »regulært og afgørende« erhvervsmæssigt krav. Domstolen har fastslået, at det er en egenskab, som er knyttet til begrundelsen for den ulige behandling, som skal udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, og ikke begrundelsen i sig selv (jf. dom af 12.1.2010, sag C-229/08, Wolf, Sml. I, s. 1, præmis 35).

67 For så vidt angår piloter i luftfartsselskaber er det afgørende, at de bl.a. besidder særlige fysiske evner, for så vidt som manglende fysiske evner for dette erhverv kan have vidtrækkende konsekvenser. Det er ligeledes ubestrideligt, at disse evner svækkes med alderen (jf. i denne retning, for så vidt angår erhvervet som brandmand, Wolf-dommen, præmis 41). Heraf følger, at den omstændighed at besidde særlige fysiske evner kan anses for at være et »regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav«, som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78, med henblik på udøvelsen af erhvervet som pilot i et luftfartsselskab, og at besiddelsen af sådanne evner er knyttet til alderen.

68 Hvad angår det formål, der forfølges med foranstaltningen, har den forelæggende ret, således som det er præciseret i denne doms præmis 51, oplyst, at arbejdsmarkedets parter har aftalt, at piloternes ansættelseskontrakter ophører automatisk, når disse fylder 60 år, med det formål at sikre lufttrafiksikkerheden.

69 Et sådant formål udgør et legitimt mål som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78.

70 Det må ligeledes undersøges, om arbejdsmarkedets parter ved at beslutte, at det er fra det tidspunkt, hvor piloter i luftfartsselskaber fylder 60 år, at disse ikke længere har fysiske evner til at udøve deres erhverv, har fastsat et krav, som står i rimeligt forhold hertil.

71 I denne forbindelse bemærkes, at det i 23. betragtning til direktiv 2000/78 præciseres, at ulige behandling »under meget begrænsede omstændigheder« kan retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der bl.a. vedrører alder, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav.

72 For så vidt som artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 tillader at fravige princippet om forbud mod forskelsbehandling, skal undtagelsen i øvrigt fortolkes strengt (jf. analogt, for så vidt angår forskelsbehandling på grundlag af køn, dom af 15.5.1986, sag 222/84, Johnston, Sml. s. 1651, præmis 36, og af 26.10.1999, sag C-273/97, Sirdar, Sml. I, s. 7403, præmis 23, samt, for så vidt angår artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78, i denne retning, Petersen-dommen, præmis 60).

73 Som anført i denne doms præmis 14 og 16, foreskriver såvel de nationale som internationale bestemmelser imidlertid, at piloterne har mulighed for at fortsætte med at udøve deres aktiviteter med visse begrænsninger mellem 60 og 65 år. De nationale og internationale myndigheder er således af den opfattelse, at piloter, indtil disse fylder 65 år, har de fysiske evner til at flyve, selv om de mellem 60 og 65 år kun kan gøre dette som medlem af en besætning, hvoraf de øvrige piloter er under 60 år.

74 Arbejdsmarkedets parter har for deres vedkommende været af den opfattelse, at piloter, som er omfattet af den kollektive overenskomst nr. 5a, efter at være fyldt 60 år ikke længere kan udøve deres aktiviteter, selv med visse begrænsninger. Grundene til, at disse piloter ikke længere anses for at besidde de fysiske evner til at flyve, når disse fylder 60 år, fremgår i øvrigt hverken af sagsakterne eller af de indlæg, der er fremlagt for Domstolen.

75 Ved at fastsætte aldersgrænsen for, hvornår piloter i luftfartsselskaber, der er omfattet af den kollektive overenskomst nr. 5a, ikke længere anses for at besidde de fysiske evner til at kunne udøve deres erhverv, til 60 år, mens nationale og internationale bestemmelser på visse betingelser tillader udøvelsen af denne aktivitet indtil 65

års-alderen, har arbejdsmarkedets parter pålagt nævnte piloter et uforholdsmæssigt krav som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78.

76 Det følger af disse betragtninger, at artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst som den i hovedsagen omhandlede, som fastsætter aldersgrænsen for, hvornår piloter ikke længere anses for at have de fysiske evner til at udøve deres erhverv, til 60 år, mens nationale og internationale bestemmelser fastsætter denne alder til 65 år.

Om fortolkningen af artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78

77 Artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 bestemmer, at en ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

78 Som præciseret i denne doms præmis 51 og 68, har den forelæggende ret oplyst, at arbejdsmarkedets parter har fastsat det automatiske ophør af piloternes ansættelseskontrakter, når disse fylder 60 år, med det formål at sikre luftfartssikkerheden.

79 Det skal undersøges, om et sådant formål er et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78.

80 I denne forbindelse bemærkes, at de i denne bestemmelse opregnede legitime formål er knyttet til beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitik, selv om listen ikke er udtømmende.

81 Domstolen har således fastslået, at de formål, der kan anses for »legitime« ifølge nævnte artikel 6, stk. 1, første afsnit, og som følge heraf kan berettige, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder fraviges, er socialpolitiske formål såsom beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål (jf. dom af 5.3.2009, sag C-388/07, Age Concern England, Sml. I, s. 1569, præmis 46, og af 18.6.2009, sag C-88/08, Hütter, Sml. I, s. 5325, præmis 41).

82 Det fremgår af disse omstændigheder som helhed, at et formål som luftfartssikkerhed ikke henhører under de formål, der er omfattet af artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78.

83 På baggrund af det anførte skal det forelagte spørgsmål besvares på følgende måde:

— Artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at medlemsstaterne ved bemyndigelsesregler kan tillade arbejdsmarkedets parter at vedtage foranstaltninger som omhandlet i nævnte artikel 2, stk. 5, på områder omfattet af denne bestemmelse, som henhører under kollektive aftaler, og på betingelse af, at disse bemyndigelsesregler er tilstrækkeligt præcise med henblik på at sikre, at nævnte foranstaltninger overholder de i nævnte artikel 2, stk. 5, fastsatte krav. En foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter aldersgrænsen for, hvornår piloter ikke længere kan udøve deres erhverv, til 60 år, mens nationale og internationale bestemmelser fastsætter denne alder til 65 år, er ikke en foranstaltning, der er nødvendig af hensyn til den offentlige sikkerhed og for at beskytte sundheden som omhandlet i nævnte artikel 2, stk. 5.

— Artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter aldersgrænsen for, hvornår piloter ikke længere anses for at have de fysiske evner til at udøve deres erhverv, til 60 år, mens nationale og internationale bestemmelser fastsætter denne alder til 65 år.

— Artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at luftfartssikkerhed ikke udgør et legitimt mål som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78.

Sagens omkostninger

84 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

Artikel 2, stk. 5, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at medlemsstaterne ved bemyndigelsesregler kan tillade arbejdsmarkedets parter at vedtage foranstaltninger som omhandlet i nævnte artikel 2, stk. 5, på områder omfattet af denne bestemmelse, som henhører under kollektive aftaler, og på betingelse af, at disse bemyndigelsesregler er tilstrækkeligt præcise med henblik på at sikre, at de pågældende foranstaltninger

overholder de i nævnte artikel 2, stk. 5, fastsatte krav. En foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, som fastsætter aldersgrænsen for, hvornår piloter ikke længere kan udøve deres erhverv, til 60 år, mens nationale og internationale bestemmelser fastsætter denne alder til 65 år, er ikke en foranstaltning, der er nødvendig af hensyn til den offentlige sikkerhed og for at beskytte sundheden som omhandlet i nævnte artikel 2, stk. 5.

Artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst som den i hovedsagen omhandlede, som fastsætter aldersgrænsen for, hvornår piloter ikke længere anses for at have de fysiske evner til at udøve deres erhverv, til 60 år, mens nationale og internationale bestemmelser fastsætter denne alder til 65 år.

Artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at luftfartssikkerhed ikke udgør et legitimt mål som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78.

Underskrifter