UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

13 päivänä syyskuuta 2011 *

Asiassa C-447/09,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (Saksa) on esittänyt 17.6.2009 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 18.11.2009, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Reinhard Prigge,

Michael Fromm ja

Volker Lambach

vastaan

Deutsche Lufthansa AG,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schiemann ja D. Šváby sekä tuomarit R. Silva de Lapuerta, E. Juhász, P. Lindh (esittelevä tuomari), M. Berger, A. Prechal ja E. Jarašiūnas,

julkisasiamies: P. Cruz Villalón,
kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 8.3.2011 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Reinhard Prigge, Michael Fromm ja Volker Lambach edustajinaan Rechtsanwalt E. Helmig ja Rechtsanwalt J. Rodríguez Nieto,

– Deutsche Lufthansa AG, edustajinaan Rechtsanwältin K. Streichardt ja Rechtsanwältin C. Kremser-Wolf,

– Saksan hallitus, asiamiehinään J. Möller ja C. Blaschke,

– Irlanti, asiamiehenään D. O'Hagan, avustajanaan D. Keane, SC,

– Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja V. Kreuschitz,

kuultuaan julkisasiamiehen 19.5.2011 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 2 artiklan 5 kohdan, 4 artiklan 1 kohdan ja 6 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä Reinhard Prigge, Michael Fromm ja Volker Lambach ja toisaalta heidän työnantajansa Deutsche Lufthansa AG (jäljempänä Deutsche Lufthansa) ja joka koskee heidän työsopimustensa automaattista päättymistä 60 vuoden iässä työehtosopimuslausekkeen perusteella.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Direktiivin 2000/78 tarkoituksena on sen 1 artiklan mukaan luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

4 Tämän direktiivin 23, 25 ja 36 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(23) Erilainen kohtelu saattaa olla oikeutettua erittäin rajoitetuissa tilanteissa, jos jokin uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä ominaisuus muodostaa työhön liittyvän todellisen ja ratkaisevan vaatimuksen ja jos tavoite on oikeutettu ja vaatimus oikeasuhteinen. – –

– –

(25) Ikää koskevan syrjinnän kieltäminen on oleellinen tekijä pyrittäessä [vuoden 2000] työllisyyden suuntaviivoissa [jotka hyväksyttiin Helsingin Eurooppaneuvostossa 10.–11.12.1999] asetettuihin tavoitteisiin ja lisättäessä työn moninaisuutta. Tietyissä tilanteissa ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla perusteltua, ja tämän vuoksi tarvitaan erityisiä säädöksiä, jotka voivat vaihdella

jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen mukaan. On siis syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua erityisesti työllisyyspolitiikan, työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen oikeutettujen tavoitteiden nojalla, sekä syrjintä, joka on kiellettävä.

– –

(36) Jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolien tehtäväksi niiden sitä yhdessä pyytäessä huolehtia tämän direktiivin täytäntöönpanosta työehtosopimuksia koskevien säännösten osalta, edellyttäen että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että ne pystyvät kaikkina aikoina takaaman tämän direktiivin edellyttämät tulokset."

5 Mainitun direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikkona on "Syrjinnän käsite", täsmennetään seuraavaa:

"1. Tässä direktiivissä 'yhdenvertaisen kohtelun periaatteella' tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

– –

5. Tämä direktiivi ei vaikuta sellaisiin kansallisessa lainsäädännössä säädettyihin toimenpiteisiin, jotka demokraattisessa yhteiskunnassa ovat tarpeen yleisen turvallisuuden ja järjestyksen takaamiseksi ja rikollisuuden estämiseksi, terveyden sekä muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi."

6 Kyseisen direktiivin 3 artiklan, jonka otsikkona on "Soveltamisala", 1 kohdan c alakohdassa täsmennetään, että sitä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on muun muassa työolot ja -ehdot, myös irtisanominen.

7 Direktiivin 2000/78 4 artiklan, jonka otsikkona on "Työhön liittyvät vaatimukset", 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Sen estämättä, mitä 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen."

8 Saman direktiivin 6 artiklan, jonka otsikkona on "Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu", 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saami[selle],

c) enimmäisiän vahvistaminen työhönoton edellytykseksi kyseisen toimen koulutusvaatimusten perusteella tai jotta työ voisi kestää kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle siirtymistä."

9 Mainitun direktiivin 16 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

– –

b) yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin – – sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan."

10 Direktiivin 2000/78 18 artiklassa täsmennetään seuraavaa:

”– – jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työehtosopimusten soveltamisalaan kuuluvien säännösten osalta työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä. Kyseisessä tapauksessa jäsenvaltioiden on varmistettava, että viimeistään 2. joulukuuta 2003 – – työmarkkinaosapuolet ovat ottaneet sopimuksin käyttöön tarvittavat toimenpiteet, edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat koko ajan taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. – –

Jäsenvaltiot voivat tarvittaessa erityisolosuhteiden huomioon ottamiseksi hyödyntää 2. joulukuuta 2003 alkavaa kolmen vuoden lisäaikaa ikään tai vammaisuuteen perustuvaan syrjintään liittyvien tämän direktiivin säännösten täytäntöön panemiseksi, jolloin yhteenlaskettu määräaika on enintään kuusi vuotta. Tässä tapauksessa niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä. Kunkin jäsenvaltion, joka käyttää hyväkseen kyseistä lisäaikaa, on toimitettava komissiolle vuosittain selvitys toimenpiteistä, joita se toteuttaa torjuakseen ikään ja vammaisuuteen perustuvaa syrjintää, sekä direktiivin täytäntöönpanon edistymisestä. Komissio laatii tästä neuvostolle kertomuksen vuosittain.

_ _”

11 Saksan liittotasavalta käytti tätä mahdollisuutta, joten ikään ja vammaisuuteen perustuvaan syrjintään liittyvät direktiivin säännökset oli pantava täytäntöön tässä jäsenvaltiossa viimeistään 2.12.2006.

Lentäjän ammattia koskeva sääntely

Kansainvälinen sääntely

12 Kansainvälinen elin, Joint Aviation Authorities, johon Saksan liittotasavalta kuuluu, on laatinut yksityisiä, ammattimaisia tai liikennelentäjiä koskevan kansainvälisen säännöstön. Yksi näistä säännöstöistä, Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1 (jäljempänä JAR-FCL 1) annettiin 15.4.2003.

13 Saksan liittotasavallan liikenne-, rakennus- ja asuntoministeriö julkaisi JAR-FCL 1:n Bundesanzeiger nro 80a:ssa 29.4.2003.

14 JAR-FCL 1:n 1.060 kohdassa täsmennetään seuraavaa:

”60 vuotta täyttäneen lupakirjanhaltijan oikeuksien rajoittaminen

a) Ikä 60–64 vuotta.

60 vuotta täyttänyt lupakirjanhaltija ei saa toimia ilma-aluksen ohjaajana kaupallisen ilmakuljetuksen aikana, paitsi

1) usean ohjaajan miehistön jäsenenä edellyttäen, että

2) tällainen lupakirjanhaltija on ainoa 60 vuotta täyttänyt ohjaamomiehistön jäsen.

b) Ikä 65 vuotta.

65 vuotta täyttänyt lupakirjanhaltija ei saa toimia ilma-aluksen ohjaajana kaupallisen ilmakuljetuksen aikana.”

Kansallinen säännöstö

15 Ilmaliikenteen harjoittamisluvasta annetun asetuksen (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung) 20 §:n 2 momentissa, sellaisena kuin se on muutettuna lentohenkilökuntaa koskevien ilmailualan säännösten muuttamisesta 10.2.2003 annetulla asetuksella (Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen; BGBl. 2003 I, s. 182), säädetään seuraavaa:

”Luvan saantia koskevat ammatilliset edellytykset ja tutkinnot, niiden laajuus, mukaan luettuina toimiluvat, voimassaolo, pidentäminen ja uusiminen, muut koulutusedellytykset luvan- tai toimiluvanvaraisten oikeuksien saamiseksi – – määräytyvät lentohenkilökuntaa koskevan asetuksen (Verordnung über Luftfahrtpersonal) mukaisesti – –”

16 Lentohenkilökuntaa koskevasta asetuksesta 15.4.2003 annetun ensimmäisen täytäntöönpanoasetuksen (Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal; Bundesanzeiger nro 82b, 3.5.2003) 4 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Saksan liittotasavallassa myönnetyn ammattilentoluvan tai liikennelentoluvan haltija tai lentohenkilökuntaa koskevan asetuksen 46 §:n 5 momenttiin perustuvan luvan

haltija saa sen jälkeen, kun hän on täyttänyt 60 vuotta, käyttää siihen asti, kunnes hän täyttää 65 vuotta, luvan mukaisia oikeuksiaan myös lentokoneissa, joiden miehistö koostuu vähintään yhdestä lentäjästä, kun kyseessä on matkustajien, postin ja/tai rahdin ammattimainen kuljettaminen ainoastaan Saksan liittotasavallan alueella.

65 vuotta täyttänyt lentoluvan haltija ei saa enää kuljettaa ammattimaisesti matkustajia, postia ja/tai rahtia.”

Työehtosopimus nro 5a

17 Pääasian asianosaisten työsuhteita säännellään Deutsche Lufthansan lentohenkilöstöä koskevalla yleisellä työehtosopimuksella nro 5a, sellaisena kuin se on voimassa 14.1.2005 lähtien (jäljempänä työehtosopimus nro 5a).

18 Työehtosopimuksen nro 5a 19 §:n 1 momentti kuuluu seuraavasti:

”Työsuhde lakkaa – ilman, että edellytettäisiin sen irtisanomista – sen kuukauden lopussa, jona työntekijä täyttää 60 vuotta. – –”

Työskentelyä ja yhdenvertaista kohtelua koskeva kansallinen säännöstö

19 Osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista sekä työoikeudellisten säännösten muuttamisesta ja kumoamisesta 21.12.2000 annetun lain (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen; BGBl. 2000 I, s. 1966; jäljempänä TzBfG) 14 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Työsopimus saadaan tehdä määräaikaisena, jos siihen on perusteltu syy. – –”

20 Direktiivi 2000/78 pantiin täytäntöön 14.8.2006 annetulla yleisellä tasa-arvolailla (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. 2006 I, s. 1897; jäljempänä AGG).

21 AGG:n 1–3, 7, 8 ja 10 §:ssä säädetään seuraavaa:

”*1 §* Lain tavoite

Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoli-identiteettiin.

2 § Soveltamisala

(1) Tämän lain nojalla johonkin edellä 1 §:ssä mainittuun syyhyn perustuva syrjintä on kiellettyä seuraavien tekijöiden osalta:

– –

2. työolot ja -ehdot, mukaan luettuina palkka ja irtisanomisehdot, erityisesti työsopimuksissa ja työehtosopimuksissa, sekä toimenpiteet, jotka toteutetaan työsuhteen aikana ja sen päättymisen yhteydessä ja silloin, kun on kyse uralla etenemisestä.

– –

3 § Määritelmät

(1) Välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan edellä 1 §:ssä tarkoitettujen syiden perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa – –

– –

7 § Syrjinnän kielto

(1) Työntekijöitä ei saa syrjiä 1 §:ssä mainituilla perusteilla – –

(2) Sopimusmääräykset, joilla rikotaan 1 momentissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, ovat tehottomia.

– –

8 § Lupa erilaiseen kohteluun ammatillisten vaatimusten perusteella

(1) Erilainen kohtelu 1 §:ssä mainittujen syiden perusteella on sallittua, kun ammattitoiminnan luonteen tai sen harjoittamisen edellytysten vuoksi kyseessä oleva ominaisuus on olennainen ja ratkaiseva ammatillinen vaatimus, edellyttäen, että tavoite on hyväksyttävä ja vaatimus on asianmukainen.

– –

10 § Ikään perustuva sallittu erilainen kohtelu

(1) Ikään perustuva erilainen kohtelu on 8 §:stä huolimatta sallittua myös, jos kohtelu on objektiivista ja asianmukaista ja sille on oikeutettu tavoite. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytettävien keinojen on oltava asianmukaisia ja tarpeen. Tällainen erilainen kohtelu voi olla erityisesti

_ _”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

22 Prigge, Fromm ja Lambach työskentelivät useita vuosia Deutsche Lufthansan palveluksessa ensin lentäjinä ja sittemmin lentokapteeneina.

23 Heidän työsopimuksensa päättyivät vuosina 2006 ja 2007 työehtosopimuksen nro 5a 19 §:n 1 momentin mukaisesti heidän täytettyään 60 vuotta.

24 Pääasian kantajat katsoivat olevansa ikään perustuvan syrjinnän uhreja direktiivin 2000/78 ja AGG:n vastaisesti, ja he nostivat kanteen Arbeitsgericht Frankfurt am Mainissa, jotta tämä tuomioistuin toteaisi, että heidän työsuhteensa Deutsche Lufthansaan eivät ole päättyneet sen kuukauden lopussa, jonka aikana he täyttivät 60 vuotta, ja jotta se määräisi jatkamaan heidän työsopimustensa voimassaoloa.

25 Arbeitsgericht Frankfurt am Main hylkäsi heidän kanteensa, ja Landesarbeitsgericht Hessen hylkäsi heidän valituksensa. Kyseiset kantajat tekivät sitten Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin.

26 Bundesarbeitsgericht toteaa, että AGG:n voimaantuloon asti se piti työehtosopimuksen nro 5a 19 §:n 1 momentin kaltaisia määräyksiä pätevinä. Siltä osin kuin TzBfG:n 14 §:n 1 momentissa sallitaan työsopimuksen keston rajoittaminen, jos siihen on objektiivinen syy, se katsoo, että työehtosopimuksessa määrätty ikärajoitus voisi myös olla perusteltu mainitun 14 §:n 1 momentissa tarkoitetusta objektiivisesta syystä.

27 Bundesarbeitsgerichtin mukaan työmarkkinaosapuolten autonomian periaatteen ja sen vapauden perusteella, joka niillä on normatiivista valtaansa käyttäessään, ne voivat antaa määräyksiä, joilla rajoitetaan työsopimusten keston voimassaoloa vahvistamalla ikäraja. Koska tämä normatiivinen toimivalta on kuitenkin jaettu valtion kanssa, valtio on määrännyt, että työsopimusten keston rajoitukset on perusteltava objektiivisilla syillä. Työmarkkinaosapuolilla on kuitenkin harkinnanvaraa tämän objektiivisen syyn määrittelyssä. Näistä periaatteista johtuu, että 60 vuoden ikärajan vahvistaminen Deutsche Lufthansan lentäjille kuuluu työmarkkinaosapuolten toimivaltaan.

28 Lukuun ottamatta sitä, että ikäraja liittyy työntekijän mahdollisuuteen saada työeläke, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että työsopimuksen keston rajoittaminen työntekijän iän perusteella on perusteltua vain, kun hänen suorittamiensa tehtävien vuoksi tietyn iän ylittäminen merkitsee riskiä. Tämä edellytys täyttyy lentäjien osalta. Lentäjille asetettu ikäraja takaa paitsi tehtävien virheettömän suorittamisen, myös lentohenkilöstön, matkustajien ja ylilentoalueen väestön elämän ja terveyden suojelun. Ikään liittyy objektiivisesti fyysisten kykyjen vähentyminen.

29 Se, että kansainvälisissä ja kansallisissa säännöstöissä sekä muissa työehtosopimuksissa ei kielletä kokonaan lentäjän ammatin harjoittamista 60 ikävuoden jälkeen vaan niissä ainoastaan rajoitetaan sitä, tukee näkemystä siitä, että lentäjän ammatin harjoittaminen tämän iän jälkeen merkitsee riskiä. Vahvistaessaan 60 vuoden ikärajan työmarkkinaosapuolet ovat toimineet normatiivisen toimivaltansa rajoissa.

30 Bundesarbeitsgericht katsoo, että se, että muissa työehtosopimuksissa, jotka koskevat sen konsernin, johon Deutsche Lufthansa kuuluu, muiden yhtiöiden lentäjiä, ei määrätä 60 vuoden ikärajasta, ei loukkaa yhdenvertaisuusperiaatetta. Eri työmarkkinaosapuolet ovat neuvotelleet nämä muut sopimukset eri yritysten osalta.

31 Bundesarbeitsgerichtille on epäselvää, onko direktiivin 2000/78 ja AGG:n voimaantulon jälkeen TzBfG:n 14 §:n 1 momentin unionin oikeuden mukaisen tulkinnan vaikutuksena se, että Deutsche Lufthansan lentäjille asetettu 60 vuoden ikäraja on pätemätön.

32 Bundesarbeitsgerichtin mukaan työehtosopimuksen nro 5a 19 §:n 1 momentti aiheuttaa suoraan ikään perustuvaa erilaista kohtelua. Se katsoo, että lentäjille asetetun 60 vuoden ikärajan tavoitteena on lentoliikenteen turvallisuuden takaaminen. Se pohtii, onko tämä erilainen kohtelu ristiriidassa tämän direktiivin ja/tai unionin oikeuden yleisten oikeusperiaatteiden kanssa.

33 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy ensinnäkin, kuuluuko työehtosopimuksen nro 5a 19 §:n 1 momentissa määrätty ikäraja mainitun direktiivin soveltamisalaan. Koska tämä toimenpide perustuu lentoliikenteen turvallisuuden tavoitteeseen, se on tarpeen yleisen turvallisuuden takaamiseksi kyseisen direktiivin 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitetulla tavalla. Bundesarbeitsgerichtin mukaan on kuitenkin epäselvää, voivatko työehtosopimukset olla tässä säännöksessä tarkoitettuja ”kansallisessa lainsäädännössä säädettyjä toimenpiteitä”.

34 Toiseksi ja olettamalla, että ikärajatoimenpide kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, Bundesarbeitsgericht kysyy, voiko lentoliikenteen turvallisuustavoite kuulua tämän direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin tavoitteisiin. Se huomauttaa, että tämän säännöksen tulkitsemiseksi unionin tuomioistuin on tähän mennessä lausunut vain sosiaalipoliittisia päämääriä tavoittelevista toimenpiteistä eikä se ole lausunut nimenomaisesti toimenpiteistä, joilla on muunlaiset tavoitteet. Jos lentoliikenteen turvallisuuden takaamisen tavoite kuuluu mainitun direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin tavoitteisiin, olisi tarkistettava, onko lentäjille asetettu 60 vuoden ikäraja asianmukainen ja tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

35 Kolmanneksi Bundesarbeitsgericht pohtii sitä, voisiko lentäjille asetettu 60 vuoden ikäraja olla perusteltu direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdan perusteella. Lentoliikenteen turvallisuuden takaaminen voisi olla hyväksyttävä tavoite, joka oikeuttaa ikään perustuvan työhön liittyvän vaatimuksen asettamisen. Tässä tapauksessa kyseinen tuomioistuin tiedustelee, voivatko työmarkkinaosapuolet vahvistaa ikärajan työehtosopimuksen puitteissa vai kuuluuko se valtion normatiiviseen toimivaltaan. Tästä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että kansallisessa lainsäädännössä ainoastaan rajoitetaan lentäjän ammatin harjoittamista 60–65 vuoden iässä kieltämättä sitä.

36 Bundesarbeitsgericht on päättänyt tällaisessa tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko –– direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohtaa, 4 artiklan 1 kohtaa ja/tai 6 artiklan 1 kohtaa ja/tai ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevaa yhteisön oikeuden yleistä periaatetta tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa sallitaan työehtosopimusperusteinen lentäjiä koskeva 60 vuoden ikäraja, joka perustuu lentoturvallisuuden takaamiseen?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Alustavat huomautukset

37 Ennakkoratkaisukysymykseen vastaamiseksi on aluksi tutkittava yhtäältä, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva työehtosopimuslauseke direktiivin 2000/78 soveltamisalaan ja aiheuttaako se ikään perustuvaa syrjintää, ja toisaalta, onko tätä direktiiviä tulkittava niin, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta työehtosopimuksesta johtuvalle ikään perustuvalle erilaiselle kohtelulle.

38 Direktiivin 2000/78 soveltamisesta on palautettava mieleen, että unionin tuomioistuin on hyväksynyt ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen, jota on pidettävä unionin oikeuden yleisenä periaatteena, joka on konkretisoitu direktiivillä 2000/78 sovellettavaksi työssä ja ammatissa (ks. vastaavasti asia C-555/07, Kücükdeveci, tuomio 19.1.2010, Kok., s. I-365, 21 kohta). Kaikenlaisen, muun muassa ikään perustuvan syrjinnän kielto sisältyy Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklaan; perusoikeuskirjalla on 1.12.2009 alkaen sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla.

39 Sekä tämän direktiivin nimestä ja johdanto-osasta että sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, että direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi ”työssä ja ammatissa” antamalla tehokasta suojaa sellaista syrjintää vastaan, joka perustuu johonkin direktiivin 1 artiklassa mainituista perusteista, joista yksi on ikä (ks. asia C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, tuomio 12.10.2010, Kok., s. I-9343, 19 kohta).

40 Mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta ilmenee, että sitä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on työolot ja -ehdot, myös irtisanominen.

41 Kun työehtosopimuksen nro 5a 19 §:n 1 momentissa määrätään, että lentäjien työsuhde päättyy ilman irtisanomista sen kuukauden lopussa, jonka aikana he täyttävät 60 vuotta, se koskee näiden työntekijöiden työehtoja direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetulla tavalla. Sitä sovelletaan näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltävänä olevan kaltaisiin tilanteisiin.

42 Siitä, aiheuttaako pääasiassa kyseessä oleva toimenpide direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua ikään perustuvaa syrjintää, on muistutettava, että kyseisen säännöksen mukaan ”’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista [tämän direktiivin] 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että 2 artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa henkilöä.

43 Nyt käsiteltävässä asiassa työehtosopimuksen nro 5a 19 §:n 1 momentissa määrätään, että Deutsche Lufthansan lentäjän työsuhde, johon sovelletaan mainittua työehtosopimusta, päättyy automaattisesti, kun lentäjä täyttää 60 vuotta.

44 Tällainen lentäjä on kuitenkin sellaiseen nuorempaan lentäjään verrattavissa olevassa tilanteessa, joka tekee samaa työtä saman lentoyhtiön lukuun ja/tai joka kuuluu saman työehtosopimuksen soveltamisalaan. Ensin mainittua lentäjää, jonka työsopimus lakkaa automaattisesti hänen täytettyään 60 vuotta, kohdellaan hänen ikänsä perusteella epäedullisemmin kuin viimeksi mainittua lentäjää.

45 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevasta toimenpiteestä aiheutuu erilaista kohtelua, joka pohjautuu välittömästi ikään direktiivin 2000/78 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla.

46 On palautettava mieleen, että se seikka, että kansallisessa säännöstössä – nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan TzBfG:n 14 §:n 1 momentissa – voidaan sallia objektiivisista syistä, että työehtosopimuksessa määrätään työsopimusten automaattisesta päättymisestä tietyssä iässä, ei vaikuta siihen, että kyseisen työehtosopimuksen on oltava yhteensopiva unionin oikeuden kanssa ja erityisesti direktiivin 2000/78 kanssa (ks. vastaavasti asia C-45/09, Rosenbladt, tuomio 12.10.2010, Kok., s. I-9391, 53 kohta).

47 Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28 artiklassa vahvistettua työmarkkinaosapuolten neuvotteluoikeutta on unionin oikeuden soveltamisalalla käytettävä unionin oikeuden mukaisesti (ks. vastaavasti asia C-438/05, International Transport Workers' Federation ja Suomen Merimies-Unioni, ns. Viking Line -tapaus, tuomio 11.12.2007, Kok., s. I-10779, 44 kohta ja asia C-341/05, Laval un Partneri, tuomio 18.12.2007, Kok., s. I-11767, 91 kohta).

48 Kun työmarkkinaosapuolet toteuttavat toimenpiteitä, joihin sovelletaan direktiiviä 2000/78, jolla konkretisoidaan työssä ja ammatissa esiintyvän ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate, niiden on noudatettava tätä direktiiviä (ks. vastaavasti asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993, Kok., s. I-5535, Kok. Ep. XIV, s. I-429, 22 kohta).

49 Direktiivin 2000/78 16 artiklan 1 kohdan b alakohdasta ilmenee selvästi, että työehtosopimuksissa, samoin kuin laeissa, asetuksissa ja hallinnollissa määräyksissäkin, on noudatettava tässä direktiivissä vahvistettua periaatetta.

50 Koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on pyytänyt unionin tuomioistuinta tulkitsemaan direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohtaa, 4 artiklan 1 kohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa, pääasiassa kyseessä olevaa työehtosopimuslauseketta on tarkasteltava peräkkäin kunkin edellä mainitun säännöksen sekä tällä toimenpiteellä tavoitellun päämäärän tai tavoiteltujen päämäärien suhteen.

51 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen selityksistä ilmenee, että työmarkkinaosapuolet olivat määränneet lentäjien työsopimusten automaattisesta päättymisestä 60 vuoden iässä tavoitteenaan taata lentoliikenteen turvallisuus. Saksan hallitus katsoo huomautuksissaan, että työmarkkinaosapuolten sopima ikäraja on välttämätön terveyden suojelemiseksi. Näin on siksi, että 60 vuotta täyttäneiden lentäjien sulkeminen lentoliikenteen ulkopuolelle mahdollistaa onnettomuusriskin välttämisen sekä lentäjien, matkustajien ja ylilentovyöhykkeiden asukkaiden terveyden suojelemisen. Direktiiviä 2000/78 on tulkittava näiden näkemysten valossa.

Direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdan tulkinta

52 Direktiivin 2000/78 2 artiklan, jonka otsikkona on ”Syrjinnän käsite”, tavoitteena on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen määritteleminen tätä direktiiviä varten. Mainitun 2 artiklan 1 kohdan mukaan tällä periaatteella tarkoitetaan, ettei minkäänlaista direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

53 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2–4 kohdassa määritellään menettelyt, joita pidetään tämän direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla syrjintänä.

54 Mainitun direktiivin 2 artiklan 5 kohdan mukaan direktiivi ”ei vaikuta sellaisiin kansallisessa lainsäädännössä säädettyihin toimenpiteisiin, jotka demokraattisessa yhteiskunnassa ovat tarpeen yleisen turvallisuuden ja järjestyksen takaamiseksi ja rikollisuuden estämiseksi, terveyden sekä muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi”.

55 Tämän säännöksen antaessaan unionin lainsäätäjä on työn ja ammatin harjoittamisen osalta halunnut estää ja sovitella sitä konfliktia, joka syntyy yhtäältä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja toisaalta demokraattisen yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömien yleisen järjestyksen, turvallisuuden ja kansanterveyden suojaamisen, rikollisuuden estämisen sekä yksilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamisen tarpeiden välillä. Unionin lainsäätäjä on päättänyt, että tietyissä direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa luetelluissa tapauksissa tässä direktiivissä vahvistettuja periaatteita ei sovelleta toimenpiteisiin, jotka johtavat johonkin tämän direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun syyhyn perustuvaan erilaiseen kohteluun, edellyttäen kuitenkin, että nämä toimenpiteet ovat ”tarpeen” edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

56 Koska mainittu 2 artiklan 5 kohta on poikkeus syrjintäkiellon periaatteesta, sitä on tulkittava suppeasti. Myös tässä säännöksessä käytetty sanamuoto johtaa mainitunlaiseen lähestymistapaan (ks. vastaavasti asia C-341/08, Petersen, tuomio 12.1.2010, Kok., s. I-47, 60 kohta).

57 On tutkittava yhtäältä, kuuluuko lentoturvallisuus direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa lueteltuihin tavoitteisiin, ja toisaalta, onko työehtosopimuksen nro 5a 19 §:n 1 momentti samassa säännöksessä tarkoitettu kansallisessa lainsäädännössä säädetty toimenpide.

58 Lentoturvallisuuden osalta toimenpiteet, joilla pyritään välttämään lento-onnettomuuksia valvomalla lentäjien soveltuvuutta ja fyysisiä kykyjä, jotta inhimilliset virheet tai puutteet eivät aiheuttaisi onnettomuuksia, ovat kiistämättä toimenpiteitä,

joilla voidaan varmistaa yleinen turvallisuus direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

59 Siitä kysymyksestä, voiko työehtosopimuksella toteutettu toimenpide olla kansallisessa lainsäädännössä säädetty toimenpide, on todettava, kuten julkisasiamies on tehnyt ratkaisuehdotuksensa 51 kohdassa, että unionin lainsäätäjä on direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa tarkoittanut toimenpiteitä, jotka ovat ”kansallista lainsäädäntöä”, kun taas tämän direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa tai 6 artiklan 1 kohdassa ei viitata mihinkään tiettyyn oikeudelliseen välineeseen.

60 Oikeuskäytännön mukaan työmarkkinaosapuolet eivät ole julkisoikeudellisia yksiköitä (ks. palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16.12.1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY (EYVL 1997, L 18, s. 1) 3 artiklan 10 kohdan asiayhteydessä em. asia Laval un Partneri, tuomion 84 kohta).

61 Tämä seikka ei kuitenkaan estä jäsenvaltioita sallimasta valtuutussääntöjen nojalla sitä, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä tässä säännöksessä tarkoitetuilla aloilla, joihin sovelletaan työehtosopimuksia. Näiden valtuutussääntöjen on oltava riittävän täsmällisiä sen takaamiseksi, että mainitut toimenpiteet täyttävät mainitun 2 artiklan 5 kohdassa vahvistetut edellytykset.

62 Työmarkkinaosapuolet katsoivat pääasiassa kyseessä olevan toimenpiteen osalta, että lentäjien mahdollisuus harjoittaa ammattiaan olisi rajoitettava 60 vuoden ikään matkustajien ja ylilentoalueiden väestön turvallisuutta mutta myös lentäjien itsensä terveyttä ja turvallisuutta koskevista syistä. Tämän toimenpiteen tavoitteet liittyvät yleisen turvallisuuden ja terveyden suojeluun, ja ne kuuluvat työehtosopimusten soveltamisalaan.

63 Kuten tämän tuomion 14 ja 16 kohdassa on todettu, kansallisissa ja kansainvälisissä säännöstöissä on kuitenkin katsottu, ettei ole tarpeen kieltää lentäjiä harjoittamasta ammattiaan 60 vuoden iän jälkeen vaan on tarpeen ainoastaan rajoittaa sen harjoittamista. Näin ollen pääasiassa kyseessä olevaan toimenpiteeseen sisältyvä kielto toimia lentäjänä tämän iän jälkeen ei ole tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi.

64 Näiden näkemysten perusteella direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohtaa on tulkittava niin, että jäsenvaltiot voivat valtuutussääntöjen avulla sallia sen, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä tässä säännöksessä tarkoitetuilla aloilla, jotka kuuluvat työehtosopimusten soveltamisalaan, edellyttäen, että nämä valtuutussäännöt ovat riittävän täsmällisiä sen takaamiseksi, että mainitut toimenpiteet täyttävät mainitun 2 artiklan 5 kohdassa vahvistetut vaatimukset. Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jolla vahvistetaan 60 vuoden ikäraja, josta lähtien lentäjät eivät enää voi harjoittaa ammattitoimintaansa, vaikka kansallisissa ja kansainvälisissä säännöstöissä täksi iäksi vahvistetaan 65 vuotta, ei ole samassa 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettu yleisen turvallisuuden ja terveyden turvaamiseksi tarpeellinen toimenpide.

Direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdan tulkinta

65 Direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdan mukaan ”jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin [tämän direktiivin] 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen”.

66 Tämän säännöksen sanamuodosta ilmenee, että ollakseen olematta syrjintää erilaisen kohtelun täytyy perustua johonkin direktiivin 2000/78 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen ja tämän ominaisuuden on oltava ”todellinen ja ratkaiseva” työhön liittyvä vaatimus. Unionin tuomioistuin on katsonut, ettei sen seikan, johon erilainen kohtelu perustuu, ole oltava todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus vaan tähän seikkaan liittyvän ominaisuuden (ks. asia C-229/08, Wolf, tuomio 12.1.2010, Kok., s. I-1, 35 kohta).

67 Liikennelentäjien osalta on olennaista, että heillä on muun muassa erityiset fyysiset kyvyt, koska fyysisistä toimintavajeista voi olla tässä ammatissa merkittäviä seurauksia. On myös kiistatonta, että nämä kyvyt heikkenevät iän myötä (ks. vastaavasti palomiehen ammatin osalta em. asia Wolf, tuomion 41 kohta). Tästä johtuu, että erityisten fyysisten kykyjen omaamista voidaan pitää direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna ”todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena” liikennelentäjän ammatin harjoittamiseksi, ja voidaan katsoa, että tällaisten kykyjen omaaminen liittyy ikään.

68 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa toimenpiteellä tavoitellusta päämäärästä, sellaisena kuin se on täsmennetty tämän tuomion 51 kohdassa, että työmarkkinaosapuolet ovat sopineet lentäjien työsopimusten automaattisesta lakkaamisesta 60 vuoden iässä tarkoituksenaan taata lentoliikenteen turvallisuus.

69 Tällainen tavoite on direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite.

70 On myös tutkittava, ovatko työmarkkinaosapuolet asettaneet oikeasuhteisen vaatimuksen päättäessään, että liikennelentäjillä ei ole 60 vuotta täytettyään enää fyysisiä kykyjä heidän ammattinsa harjoittamiseen.

71 Tässä yhteydessä on todettava, että direktiivin 2000/78 23 perustelukappaleessa täsmennetään, että erilainen kohtelu saattaa olla oikeutettua ”erittäin rajoitetuissa tilanteissa”, jos esimerkiksi ikään liittyvä ominaisuus muodostaa työhön liittyvän todellisen ja ratkaisevan vaatimuksen.

72 Siltä osin kuin direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdan perusteella on mahdollista poiketa syrjintäkiellon periaatteesta, sitä on tulkittava suppeasti (ks. analogisesti sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta asia 222/84, Johnston, tuomio 15.5.1986, Kok., s. 1651, Kok. Ep. VIII, s. 621, 36 kohta ja asia C-273/97, Sirdar, tuomio 26.10.1999, Kok., s. I-7403, 23 kohta ja direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdan osalta vastaavasti em. asia Petersen, tuomion 60 kohta).

73 Kuten tämän tuomion 14 ja 16 kohdassa on todettu, sekä kansallisessa että kansainvälisessä säännöstössä säädetään lentäjien mahdollisuudesta jatkaa heidän ammattinsa harjoittamista tietyin rajoituksin 60 ja 65 ikävuoden välillä. Kansalliset ja kansainväliset viranomaiset katsovat näin ollen, että lentäjillä on 65 vuoden ikään asti fyysiset kyvyt lentäjänä toimimiseen, vaikka 60 ja 65 ikävuoden välillä he voivatkin harjoittaa ammattiaan vain sellaisen miehistön jäseninä, jonka muut lentäjät ovat alle 60-vuotiaita.

74 Työmarkkinaosapuolet ovat puolestaan katsoneet, että työehtosopimuksen nro 5a soveltamisalaan kuuluvat lentäjät eivät enää 60 vuotta täytettyään voi harjoittaa ammattiaan edes tietyin rajoituksin. Syyt, joiden vuoksi näiden lentäjien ei katsota enää omaavan lentäjänä toimimiseen tarvittavia fyysisiä kykyjä 60 ikävuodesta lähtien, eivät ilmene asiakirja-aineistosta eivätkä unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista.

75 Kun työmarkkinaosapuolet ovat vahvistaneet 60 vuoden ikärajan, josta alkaen työehtosopimuksen nro 5a soveltamisalaan kuuluvien liikennelentäjien ei enää katsota omaavan heidän ammattinsa harjoittamiseen tarvittavia fyysisiä kykyjä, vaikka kansallisissa ja kansainvälisissä säännöstöissä sallitaan tämän toiminnan harjoittaminen

tietyin edellytyksin 65 vuoden ikään asti, ne ovat asettaneet näille lentäjille direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun suhteettoman vaatimuksen.

76 Näiden näkemysten perusteella direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohtaa on tulkittava niin, että sen kanssa on ristiriidassa se, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa työehtosopimuslausekkeessa vahvistetaan 60 vuoden ikäraja, josta lähtien lentäjien ei enää katsota omaavan fyysisiä kykyjä heidän ammattitoimintansa harjoittamiseksi, vaikka kansallisissa ja kansainvälisissä säännöstöissä täksi iäksi vahvistetaan 65 vuotta.

Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan tulkinta

77 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa todetaan, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

78 Kuten tämän tuomion 51 ja 68 kohdassa on täsmennetty, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on ilmoittanut, että työmarkkinaosapuolet ovat sopineet lentäjien työsopimusten automaattisesta lakkaamisesta 60 vuoden iässä lentoliikenteen turvallisuuden takaamiseksi.

79 On tutkittava, onko tällainen tavoite direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite.

80 Tästä on todettava, että vaikka luettelo ei olekaan tyhjentävä, tässä säännöksessä luetellut oikeutetut tavoitteet liittyvät työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin ja ammatilliseen koulutukseen.

81 Oikeuskäytännön mukaan ne tavoitteet, joita voidaan pitää direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetulla tavalla ”oikeutettuina” ja joilla täten voidaan perustella poikkeaminen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta, ovat sosiaalipoliittisia tavoitteita, kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvät tavoitteet (ks. asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009, Kok., s. I-1569, 46 kohta ja asia C-88/08, Hütter, tuomio 18.6.2009, Kok., s. I-5325, 41 kohta).

82 Näistä kaikista seikoista johtuu, että lentoliikenteen turvallisuuden tavoite ei kuulu direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuihin tavoitteisiin.

83 Edellä todetun perusteella ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava seuraavasti:

– Direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohtaa on tulkittava niin, että jäsenvaltiot voivat valtuutussääntöjen avulla sallia sen, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä tässä säännöksessä tarkoitetuilla aloilla, jotka kuuluvat työehtosopimusten soveltamisalaan, edellyttäen, että nämä valtuutussäännöt ovat riittävän täsmällisiä sen takaamiseksi, että mainitut toimenpiteet täyttävät mainitun 2 artiklan 5 kohdassa vahvistetut vaatimukset. Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jolla vahvistetaan 60 vuoden ikäraja, josta lähtien lentäjät eivät voi enää harjoittaa ammattitoimintaansa, vaikka kansallisissa ja kansainvälisissä säännöstöissä täksi iäksi vahvistetaan 65 vuotta, ei ole samassa 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettu yleisen turvallisuuden ja terveyden turvaamiseksi tarpeellinen toimenpide,

– direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohtaa on tulkittava niin, että sen kanssa on ristiriidassa se, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa työehtosopimuslausekkeessa vahvistetaan 60 vuoden ikäraja, josta lähtien lentäjien ei enää katsota omaavan fyysisiä kykyjä heidän ammattitoimintansa harjoittamiseksi, vaikka kansallisissa ja kansainvälisissä säännöstöissä täksi iäksi vahvistetaan 65 vuotta,

– direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa on tulkittava niin, että lentoliikenteen turvallisuus ei ole tässä säännöksessä tarkoitettu oikeutettu tavoite.

Oikeudenkäyntikulut

84 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 5 kohtaa on tulkittava niin, että jäsenvaltiot voivat valtuutussääntöjen avulla sallia sen, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä tässä säännöksessä tarkoitetuilla aloilla, jotka kuuluvat työehtosopimusten soveltamisalaan, edellyttäen, että nämä valtuutussäännöt ovat riittävän täsmällisiä sen takaamiseksi, että mainitut toimenpiteet täyttävät mainitun

2 artiklan 5 kohdassa vahvistetut vaatimukset. Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jolla vahvistetaan 60 vuoden ikäraja, josta lähtien lentäjät eivät voi enää harjoittaa ammattitoimintaansa, vaikka kansallisissa ja kansainvälisissä säännöstöissä täksi iäksi vahvistetaan 65 vuotta, ei ole samassa 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettu yleisen turvallisuuden ja terveyden turvaamiseksi tarpeellinen toimenpide.

Direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohtaa on tulkittava niin, että sen kanssa on ristiriidassa se, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa työehtosopimuslausekkeessa vahvistetaan 60 vuoden ikäraja, josta lähtien lentäjien ei enää katsota omaavan fyysisiä kykyjä heidän ammattitoimintansa harjoittamiseksi, vaikka kansallisissa ja kansainvälisissä säännöstöissä täksi iäksi vahvistetaan 65 vuotta.

Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa on tulkittava niin, että lentoliikenteen turvallisuus ei ole tässä säännöksessä tarkoitettu oikeutettu tavoite.

Allekirjoitukset