



## Repertoriul jurisprudenței

**Cauza C-378/17**

**Minister for Justice and Equality și Commissioner of An Garda Síochána  
împotriva  
Workplace Relations Comisia**

[cerere de decizie preliminară formulată de la Supreme Court (Irlande)]

„Trimitere preliminară – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă – Directiva 2000/78/CE – Interzicerea discriminării pe motive de vârstă – Recrutare de agenți de poliție – Organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular – Competența de a lăsa neaplicată legislația națională contrară dreptului Uniunii – Supremația dreptului Uniunii”

Sumar – Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 4 decembrie 2018

*Dreptul Uniunii – Supremație – Drept național contrar – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii în acest domeniu – Lipsa competenței de a decide să lase neaplicată legislația națională contrară dreptului Uniunii – Inadmisibilitate*

*(Directiva 2000/78 a Consiliului)*

Dreptul Uniunii, în special principiul supremației acestuia, trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia un organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular nu este competent pentru a decide să lase neaplicată o normă de drept național contrară dreptului Uniunii.

Astfel, revine statelor membre să desemneze instanțele și/sau instituțiile competente pentru a controla validitatea unei dispoziții naționale și de stabili căile de atac și procedurile care permit să se conteste această validitate și, atunci când acțiunea este fondată, să anuleze respectiva dispoziție, precum și, dacă este cazul, să determine efectele unei astfel de anulări.

În schimb, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, supremația dreptului Uniunii impune ca instanțele naționale însărcinate cu aplicarea, în cadrul competențelor proprii, a dispozițiilor dreptului Uniunii să aibă obligația de a asigura efectul deplin al acestor dispoziții, lăsând, la nevoie, neaplicată, din oficiu, orice dispoziție națională contrară, fără să solicite și fără să aștepte eliminarea prealabilă a acestei dispoziții naționale pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 1978, Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49, punctele 17, 21 și 24, precum și Hotărârea din 6 martie 2018, SEGRO și Horváth, C 52/16 și C 113/16, EU:C:2018:157, punctul 46 și jurisprudența citată).

În acest context, deși Comisia privind raporturile profesionale, în calitate de organ investit de legiuitorul național cu competența de a garanta aplicarea principiului nediscriminării în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, astfel cum este concretizat de Directiva 2000/78 și de Legile privind egalitatea, este sesizată cu un litigiu în care se pune în discuție respectarea acestui principiu, principiul supremației dreptului Uniunii impune ca aceasta să asigure, în cadrul acestei competențe, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din dreptul Uniunii și să garanteze efectul deplin al acestuia, lăsând, la nevoie, neaplicată orice dispoziție eventual contrară din legea națională (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 77, Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 53, și Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 35).

Dacă un organ precum Comisia privind raporturile profesionale, investit prin lege cu misiunea de a asigura aplicarea și respectarea obligațiilor care rezultă din aplicarea Directivei 2000/78, nu ar putea constata că o dispoziție națională este contrară respectivei directive și, în consecință, nu ar putea decide să lase această dispoziție neaplicată, efectul util al normelor Uniunii în domeniul egalității în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă ar fi diminuat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2003, CIF, C-198/01, EU:C:2003:430, punctul 50).

(a se vedea punctele 34, 35, 45, 48 și 52 și dispozitivul)