



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 4 december 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Likabehandling i arbetslivet – Direktiv 2000/78/EG – Förbud mot åldersdiskriminering – Rekrytering av poliser – Nationellt organ som har inrättats enligt lag för att säkerställa tillämpningen av unionsrätten inom ett visst område – Behörighet att underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten – Unionsrättens företrädare”

I mål C-378/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Supreme Court (Högsta domstolen, Irland), genom beslut av den 16 juni 2017, som inkom till domstolen den 22 juni 2017, i målet

Minister for Justice and Equality,

Commissioner of An Garda Síochána

mot

Workplace Relations Commission,

övriga deltagare i rättegången:

Ronald Boyle m.fl.,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice ordföranden R. Silva de Lapuerta (referent), avdelningsordförandena J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, T. von Danwitz, C. Toader och F. Biltgen, samt domarna E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, C.G. Fernlund, C. Vajda och S. Rodin,

generaladvokat: N. Wahl,

justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 5 juni 2018,

* Rättegångsspråk: engelska.

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Minister for Justice and Equality, Commissioner of An Garda Síochána och Irland, genom M. Browne, L. Williams och T. Joyce, i egenskap av ombud, biträdda av A. Kerr, BL, och B. Murray, SC,
- Workplace Relations Commission, genom G. Gilmore, BL, och C. Power, SC, befullmäktigad av S. Larkin, solicitor,
- Ronald Boyle m.fl., genom D. Fennelly, BL, befullmäktigad av M. Mullan, solicitor,
- Tjeckiens regering, genom M. Smolek, J. Vlácil och J. Pavliš, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom H. Krämer och L. Flynn, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 11 september 2018 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser frågan huruvida ett nationellt organ som har inrättats enligt lag för att säkerställa tillämpningen av unionsrätten inom ett visst område måste vara behörigt att underlåta att tillämpa en bestämmelse i nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten.
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Minister for Justice and Equality (justitieministern och ministern med ansvar för likabehandling, Irland) (nedan kallad ministeriet) och Commissioner of An Garda Síochána (chefen för Irlands nationella poliskår), å ena sidan, och Equality Tribunal (Likabehandlingsnämnd, Irland), å andra sidan, vilkas uppgifter sedan år 2015 övertagits av Workplace Relations Commission (Arbetsplatsnämnden, Irland), rörande den sistnämndas behörighet att besluta att inte tillämpa bestämmelser i nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I artikel 1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i yrkeslivet (EGT L 303, 2000, s. 16), föreskrivs följande:
”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”
- 4 I artikel 3.1 a i samma direktiv, med rubriken ”Tillämpningsområde”, föreskrivs följande:
”Inom ramen för [unionens] befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:
a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

...”

- 5 I artikel 9.1 i nämnda direktiv, vilken återfinns i kapitel II däri, med rubriken ”Rättsmedel och rättstillämpning”, föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.”

Irländsk rätt

- 6 Artikel 34 i Bunreacht na hÉireann (Irlands grundlag) har följande lydelse:

”1. Rättsvisa ska skipas av domstolar inrättade genom lag av domare som utsetts på det sätt som föreskrivs i denna grundlag och ska, utom i de särskilda och begränsade fall som föreskrivs enligt lag, handläggas offentligt.

2. Domstolarna utgörs av

i förstainstansdomstolar,

ii en appellationsdomstol, och

iii en högsta domstol.

3. 1 Bland förstainstansdomstolarna ingår High Court som har fullständig behörighet i första instans och rätt att pröva alla ärenden och frågor, oavsett om de är rättsliga eller faktiska, privaträttsliga eller straffrättsliga.

2° Om inget annat anges i denna artikel ska High Courts behörighet omfatta frågan om lags giltighet enligt bestämmelserna i denna grundlag. En sådan fråga får inte tas upp (genom yrkande, grund eller på något annat sätt) vid en domstol som har inrättats enligt denna eller någon annan artikel i denna grundlag, och som inte är High Court, Appellationsdomstolen eller Högsta domstolen.”

- 7 Artikel 37.1 i den irländska grundlagen har följande lydelse:

”Inget i denna grundlag ska innebära att en person eller ett organ som vederbörligen har utsetts enligt lag att utöva rättsliga funktioner och befogenheter inte har rätt att utöva begränsade funktioner och befogenheter av dömande natur i frågor som inte är av straffrättslig natur, även om personen eller organet i fråga inte är en domare eller domstol som har utsetts eller inrättats enligt denna grundlag.”

- 8 De nationella bestämmelser som införlivar direktiv 2000/78 på området anställning inklusive rekrytering finns i Employment Equality Acts 1998 to 2015 (1998–2015 års lagar om likabehandling i arbetslivet) (nedan kallade lagarna om likabehandling i arbetslivet). I section 77.1 däri föreskrivs följande:

”Den som anser sig ha utsatts för diskriminering i strid med [lagarna om likabehandling i arbetslivet] kan kräva skadestånd genom att vända sig till generaldirektören för Workplace Relations Commission ...”

- 9 I section 82 i lagarna om likabehandling i arbetslivet anges olika korrigerande åtgärder som generaldirektören för Workplace Relations Commission kan besluta om. Den sistnämnda kan, för det första, besluta om gottgörelse i form av utbetalning av lön i efterhand (för det fall principen om lika lön har åsidosatts) för en anställningsperiod som inleddes högst tre år före det anhängiggörande, i den mening som avses i section 77.1 i dessa lagar, som ledde fram till generaldirektörens beslut. För det andra kan ett föreläggande om likvärdig ersättning från detta datum utfärdas. För det tredje kan generaldirektören besluta att skadestånd ska utgå för följderna av diskriminering eller viktimisering som inträffat tidigast sex år före anhängiggörandet, i den mening som avses i section 77 i nämnda lagar. För det fjärde kan ett föreläggande om likabehandling utfärdas med avseende på alla delar av ärendet. För det femte kan en eller flera personer vilka identifieras i beslutet åläggas att vidta de där angivna åtgärderna. För det sjätte kan arbetsgivaren åläggas att återinsätta eller återanställa en person, med eller utan skadestånd.
- 10 I regel 5.1 c i Garda Síochána (Admissions and Appointments) Regulations 1988 (1988 års reglemente för Garda Síochána (antagning och anställning), i dess lydelse enligt Garda Síochána (Admissions and Appointments) (Amendment) Regulations, 2004 (2004 års reglemente för Garda Síochána (antagning och anställning) (ändrade bestämmelser) (nedan kallat reglementet om antagning och anställning), föreskrivs följande:

”I enlighet med detta reglemente kan en person endast antas till utbildning om

...

- c) personen har fyllt 18 år men ännu inte 35 år den första dagen i den månad under vilken den platsannons som avsåg den tjänst som ansökan gäller publicerades för första gången i en nationell tidskrift.

...”

Målet vid den hänskjutande domstolen och tolkningsfrågan

- 11 Ronald Boyle och två andra personer (nedan kallade Ronald Boyle m.fl.) uteslöts från förfarandet för att rekrytera nya poliser till An Garda Síochána (Irlands nationella poliskår) med anledning av att de hade passerat den övre åldersgräns för rekrytering som anges i reglementet om antagning och anställning.
- 12 Roland Boyle m.fl. ingav klagomål mot detta beslut vid Equality Tribunal (Likabehandlingsnämnden).
- 13 Roland Boyle m.fl. gjorde gällande att fastställandet av en övre åldersgräns för rekrytering till den nationella poliskåren utgjorde otillåten diskriminering såväl enligt direktiv 2000/78 som enligt de bestämmelser i irländsk lagstiftning vilka införlivar detta direktiv.
- 14 Ministeriet invände att Equality Tribunal (Likabehandlingsnämnden) saknade behörighet eftersom bestämmelsen om en övre åldersgräns för rekrytering till den nationella poliskåren var en nationell lagstiftningsbestämmelse, vilket innebar att endast domstolar som hade inrättats i enlighet med den irländska grundlagen var behöriga att, vid behov, underlåta att tillämpa en sådan bestämmelse. Equality Tribunal (Likabehandlingsnämnden) bestämde sig likväl för att pröva nämnda klagomål med hänvisning till att den, inom ramen för denna prövning, skulle undersöka och avgöra den fråga om behörighet som hade tagits upp av ministeriet.
- 15 Ministeriet vände sig till High Court (Förvaltningsöverdomstolen, Irland) och uppmanade den att, genom beslut riktat till Equality Tribunal (Likabehandlingsnämnden), förbjuda den sistnämnda att agera på ett sätt som eventuellt var rättsstridigt.

- 16 High Court (Förvaltningsöverdomstolen) biföll ministeriets begäran genom ett beslut vilket förbjöd Equality Tribunal (Likabehandlingsnämnden) att pröva det klagomål som hade ingetts av Roland Boyle m.fl. High Court (Förvaltningsöverdomstolen) bedömde nämligen att Equality Tribunal (Likabehandlingsnämnden) saknade behörighet att anta ett juridiskt bindande beslut i vilket det fastställdes att nationell lagstiftning var oförenlig med unionsrätten, eftersom denna behörighet uttryckligen är förbehållen High Court (Förvaltningsöverdomstolen) enligt artikel 34 i Irlands grundlag.
- 17 Equality Tribunal (Likabehandlingsnämnden) överklagade detta avgörande till Supreme Court (Högsta domstolen, Irland).
- 18 Den hänskjutande domstolen har anfört att enligt nationell rätt är Equality Tribunal (Likabehandlingsnämnden), vilken ersatts av Workplace Relations Commission, inte behörig att underlåta att tillämpa bestämmelser i nationell lagstiftning som den bedömer strider mot unionsrätten. Endast High Court (Förvaltningsöverdomstolen) åtnjuter sådan behörighet och ett klagomål vilket, för det fall det bifalls, innebär att domstolen ska underlåta att tillämpa en bestämmelse i nationell rätt kan därför endast inges vid High Court (Förvaltningsöverdomstolen), med förbehåll för överklaganden till Court of Appeal (Appellationsdomstolen, Irland) eller till den hänskjutande domstolen.
- 19 Enligt den hänskjutande domstolen delas följaktligen, i nationell rätt, behörigheten att pröva ärenden om likabehandling i arbetslivet mellan, å ena sidan, Workplace Relations Commission, som är behörig i de flesta ärenden, och, å andra sidan, High Court (Förvaltningsöverdomstolen), när det för bifall av ett klagomål på detta område bland annat krävs att nationella rättsregler som inte är förenliga med unionsrätten inte tillämpas. Den hänskjutande domstolen anser också att High Court (Förvaltningsöverdomstolen), enligt nationell rätt, för att säkerställa överensstämmelse med unionsrätten, är behörig att besluta om de åtgärder som krävs för att genomföra rättigheter enligt unionsrätten.
- 20 Supreme Court (Högsta domstolen) tog därefter ställning till frågan om en sådan fördelning av behörighet i den interna rättsordningen respekterar likvärdighetsprincipen och effektivitetsprincipen som föreskrivs i EU-domstolens rättspraxis.
- 21 Enligt den hänskjutande domstolen är det uppenbart att likvärdighetsprincipen respekteras då denna fördelning gäller för samtliga rättsområden, oberoende av om det är fråga om ett nationellt rättsområde eller ett rättsområde som omfattas av unionsrätten.
- 22 Nämnda domstol anser vidare att denna fördelning av behörighet, enligt vilken High Court (Förvaltningsöverdomstolen) ska pröva mål i vilka det kan bli aktuellt att underlåta att tillämpa nationella rättsregler som strider mot unionsrätten, är förenlig med effektivitetsprincipen, i den mån som den sistnämnda domstolen är behörig att säkerställa att varje rättighet som erkänns i unionsrätten respekteras och, i detta sammanhang, underlåta att tillämpa bestämmelserna i nationell rätt vilka anger en övre åldersgräns för rekrytering till polisyrket vilken strider mot bestämmelserna i unionsrätten om likabehandling i arbetslivet, och det på ett sätt som inte gör genomförandet av unionsrätten orimligt svårt.
- 23 Workplace Relations Commission har för sin del gjort gällande att det, i egenskap av organ med en generell skyldighet att säkerställa att nationell rätt och unionsrätt på området likabehandling i arbetslivet iaktas, måste ha de befogenheter som krävs för denna uppgift. Workplace Relations Commission anser följaktligen att fördelningen av behörighet mellan High Court (Förvaltningsöverdomstolen) och den själv är oförenlig med unionsrätten, i den mån som denna fördelning gör det omöjligt för nämnda organ att iaktta denna skyldighet.

24 Supreme Court (Högsta domstolen) beslutade mot denna bakgrund att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till EU-domstolen:

”När

- a) ett nationellt organ har inrättats enligt lag och har tilldelats generell behörighet att bland annat säkerställa tillämpningen av unionsrätten inom ett visst område,
- b) nationell rätt skulle kräva att ett sådant organ inte skulle vara behörigt att pröva en begränsad kategori av ärenden där ett effektivt rättsmedel – med stöd av nationell rätt och unionsrätten – skulle kräva att nationell lagstiftning inte tillämpades, och
- c) vederbörande nationella domstolar skulle vara behöriga att, i syfte att säkerställa att den aktuella unionsbestämmelsen iakttas, förordna om att nationell lagstiftning inte ska tillämpas, skulle vara behöriga att pröva mål där ett sådant rättsmedel var nödvändigt, skulle vara behöriga att i sådana mål förordna om enligt unionsrätten erforderliga rättsmedel, och det rättsmedel som domstolarna tillhandahållit har, i enlighet med EU-domstolens praxis, bedömts uppfylla likvärdighetsprincipen och effektivitetsprincipen,

måste nämnda organ ändå anses vara behörigt att pröva ett klagomål avseende att nationell lagstiftning strider mot unionsrätten och, om organet bifaller klagomålet, vara behörigt att underlåta att tillämpa lagstiftningen i fråga, trots att det enligt nationell rätt är en domstol som är inrättad enligt konstitutionen – och inte organet – som är behörig i samtliga fall att pröva mål rörande giltigheten av lagstiftning eller rörande frågan om lagstiftning ska underlåtas att tillämpas?”

Huruvida begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning

- 25 Tjeckiens regering har bestritt att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning med hänvisning till den vaga formuleringen och till det faktum att den hänskjutande domstolen inte har preciserat vilka bestämmelser i direktiv 2000/78 som den nationella lagstiftningen strider mot.
- 26 Det ska här erinras om att det följer av EU-domstolens fasta praxis att det, inom ramen för det samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF, uteslutande ankommer på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av unionsrätten (dom av den 27 juni 2017, Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania, C-74/16, EU:C:2017:496, punkt 24 och där angiven rättspraxis).
- 27 Frågor om tolkningen av unionsrätten presumeras således vara relevanta. En tolkningsfråga från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (dom av den 27 juni 2017, Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania, C-74/16, EU:C:2017:496, punkt 25 och där angiven rättspraxis).
- 28 Det är också viktigt att den nationella domstolen anger de närmare skälen till att den anser det vara oklart hur unionsrätten ska tolkas och till att den anser det nödvändigt att ställa tolkningsfrågor till domstolen (dom av den 21 november 2013, Deutsche Lufthansa, C-284/12, EU:C:2013:755, punkt 21 och där angiven rättspraxis).

- 29 Det nationella målet har sin upprinnelse i ett klagomål som ingetts av sökande som inte tillåtit delta i ett förfarande för rekrytering av irländska poliser och syftet med detsamma är att den övre åldersgränsen för rekrytering som anges i reglementet om antagning och anställning ska fastställas vara oförenlig med direktiv 2000/78 och lagarna om likabehandling i arbetslivet. Av beslutet om hänskjutande framgår emellertid att den hänskjutande domstolen, i det förfarande som pågår vid den, hyser tvivel om att fördelningen av behörighet mellan High Court (Förvaltningsöverdomstolen) och Workplace Relations Commission, såsom den följer av Supreme Courts (Högsta domstolen) tolkning av lagstiftningen, enligt vilken det sistnämnda organet saknar behörighet att underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse som strider mot nämnda direktiv, är förenlig med unionsrätten, och i synnerhet med principen om unionsrättens företräde.
- 30 Av detta följer att domstolen har tillgång till de uppgifter som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på den ställda frågan och att begäran om förhandsavgörande kan därmed tas upp till sakprövning.

Prövning av tolkningsfrågan

- 31 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida unionsrätten och i synnerhet principen om dess företräde, ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken ett nationellt organ, som har inrättats enligt lag för att säkerställa tillämpningen av unionsrätten inom ett visst område, inte är behörigt att underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten.
- 32 Det följer av beslutet om hänskjutande att det, enligt irländsk rätt, såsom den tolkats av Supreme Court (Högsta domstolen), föreligger en fördelning av behörighet mellan domstolar vilka betecknas som sådana i nationell rätt och Workplace Relations Commission. Det sistnämnda organet är behörigt att pröva ett klagomål som ingetts mot rättsakter eller beslut som påstås vara oförenliga med direktiv 2000/78 och lagarna om likabehandling i arbetslivet. High Court (Förvaltningsöverdomstolen) är behörig när det för att bifalla ett sådant klagomål är nödvändigt att underlåta att tillämpa eller ogiltigförklara en nationell bestämmelse som strider mot unionsrätten.
- 33 Det ska inledningsvis noteras att, såsom generaladvokaten har anfört i punkt 45 i sitt förslag till avgörande, ska åtskillnad göras mellan behörigheten att, i ett enskilt fall, underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten och behörigheten att ogiltigförklara en sådan bestämmelse med den vidare verkan att bestämmelsen inte längre är giltig över huvudtaget.
- 34 Det ankommer nämligen på medlemsstaterna att utse de domstolar och/eller organ som är behöriga att kontrollera giltigheten av en nationell bestämmelse och införa rättsmedel och förfaranden vilka gör det möjligt att bestrida giltigheten av en sådan bestämmelse, och, när talan är grundad, ogiltigförklara den aktuella bestämmelsen samt, vid behov, fastställa följderna av en sådan ogiltigförklaring.
- 35 Enligt domstolens fasta praxis är emellertid en nationell domstol som inom ramen för sin behörighet ska tillämpa unionsbestämmelser skyldig att säkerställa att dessa bestämmelser ges full verkan genom att, med stöd av sin egen behörighet, om det behövs, underlåta att tillämpa varje nationell bestämmelse som strider mot unionsbestämmelserna, utan att vare sig begära eller avvakta ett föregående upphävande av denna genom lagstiftning eller något annat konstitutionellt förfarande (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 1978, Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49, punkterna 17, 21 och 24, och dom av den 6 mars 2018, SEGRO och Horváth, C-52/16 och C-113/16, EU:C:2018:157, punkt 46 och där angiven rättspraxis).
- 36 Varje bestämmelse i en nationell rättsordning eller varje lagstiftnings-, förvaltnings- eller domstolspraxis som kan leda till att unionsrättens verkan försvagas, på grund av att den domstol som är behörig att tillämpa denna rätt förvägras möjligheten att vid tidpunkten för tillämpningen göra allt

som erfordras för att bortse från nationella lagbestämmelser vilka eventuellt kan hindra de direkt tillämpliga unionsbestämmelsernas fulla verkan, är följaktligen oförenlig med de krav som följer av unionsrättens karaktär (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 1978, Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49, punkt 22, dom av den 19 juni 1990, Factortame m.fl., C-213/89, EU:C:1990:257, punkt 20, samt dom av den 8 september 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, punkt 56).

- 37 Så skulle vara fallet om lösningen vid en motsättning mellan en unionsbestämmelse och en senare nationell lag var förbehållen en annan myndighet – med egen befogenhet att företa en skönsmässig bedömning – än den domstol som har att säkerställa unionsrättens tillämpning (dom av den 8 september 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, punkt 57 och där angiven rättspraxis).
- 38 Såsom domstolen har anfört vid upprepade tillfällen åligger skyldigheten att inte tillämpa nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten inte bara de nationella domstolar utan alla statliga organ, inklusive förvaltningsmyndigheterna, vilka inom ramen för sina respektive behörighetsområden, har att tillämpa unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 juni 1989, Costanzo, 103/88, EU:C:1989:256, punkt 31, dom av den 9 september 2003, CIF, C-198/01, EU:C:2003:430, punkt 49, dom av den 12 januari 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punkt 80, och dom av den 14 september 2017, The Trustees of the BT Pension Scheme, C-628/15, EU:C:2017:687, punkt 54).
- 39 Av detta följer att principen om unionsrättens företräde inte bara medför en skyldighet för domstolar, utan för alla myndigheter i medlemsstaten, att säkerställa unionsbestämmelsernas fulla verkan.
- 40 Det är mot bakgrund av dessa överväganden som den ställda frågan ska besvaras.
- 41 Det ska noteras att enligt artikel 9 i direktiv 2000/78 ska medlemsstaterna säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.
- 42 Det följer av denna artikel att det åligger medlemsstaterna att fastställa de förfaranden som har till syfte att säkerställa att skyldigheterna enligt direktiv 2000/78 iakttas.
- 43 I förevarande fall, såsom framgår av uppgifterna i begäran om förhandsavgörande, har den irländska lagstiftaren valt att ge särskild behörighet att säkerställa iakttagandet av direktiv 2000/78 till Workplace Relations Commission. Enligt section 77.1 i lagarna om likabehandling i arbetslivet, vilka innehåller de bestämmelser som införlivar detta direktiv med irländsk rätt, kan varje person som anser sig ha utsatts för diskriminering i strid med dessa lagar nämligen vända sig till detta organ och begära ersättning för den skada som personen anser sig ha lidit.
- 44 Det följer följaktligen av de handlingar som har ingetts till domstolen att Workplace Relations Commission är ett organ som den irländska lagstiftaren har inrättat för att uppfylla den skyldighet som Irland har enligt artikel 9 i direktiv 2000/78.
- 45 För det fall Workplace Relations Commission, i egenskap av organ som av lagstiftaren har getts behörighet att säkerställa tillämpningen av icke-diskrimineringsprincipen i arbetslivet, såsom den har konkretiserats i direktiv 2000/78 och lagarna om likabehandling i arbetslivet, ges i uppdrag att lösa en tvist inom ramen för vilken iakttagandet av den principen ifrågasätts, kräver principen om unionsrättens företräde att organet, inom ramen för denna behörighet, säkerställer det rättsliga skydd som enskilda tillerkänns enligt unionsbestämmelserna och garanterar att dessa bestämmelser ges full verkan genom att, om nödvändigt, underlåta att tillämpa varje bestämmelse i nationell lag som eventuellt strider mot unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 november 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 77, och dom av den 19 januari 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 53, och dom av den 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt, 35).

- 46 Det vore nämligen motstridigt om enskilda kunde åberopa unionsbestämmelser på ett visst område vid ett organ som i nationell rätt getts behörighet att pröva tvister på detta område, samtidigt som nämnda organ likväl inte var skyldigt att tillämpa unionsbestämmelserna genom att underlåta att tillämpa bestämmelser i nationell rätt som inte är förenliga med de förstnämnda bestämmelserna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 juni 1989, Costanzo, 103/88, EU:C:1989:256, punkt 31).
- 47 Till detta kommer att Workplace Relations Commission, såvitt detta organ ska anses vara en domstol, i den mening som avses i artikel 267 FEUF (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 mars 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159), med stöd av denna artikel kan hänskjuta en fråga till EU-domstolen om tolkningen av relevanta bestämmelser i unionsrätten, och är skyldigt, då organet måste rätta sig efter den dom som EU-domstolen meddelar i målet om förhandsavgörande, att tillämpa nämnda dom omedelbart, genom att vid behov på eget initiativ underlåta att tillämpa bestämmelser i nationell lagstiftning som strider mot unionsbestämmelserna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 5 april 2016, PFE, C-689/13, EU:C:2016:199, punkterna 32, 34, 39 och 40).
- 48 Om ett organ som Workplace Relations Commission, som har inrättats enligt lag för att säkerställa tillämpningen och efterlevnaden av de skyldigheter som följer av direktiv 2000/78, inte kunde fastställa att en nationell bestämmelse strider mot nämnda direktiv och, följaktligen, inte kunde besluta att inte tillämpa denna bestämmelse, skulle den ändamålsenliga verkan av unionsbestämmelserna på området likabehandling i arbetslivet försämrats (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 september 2003, CIF, C-198/01, EU:C:2003:430, punkt 50).
- 49 Bestämmelser i nationell rätt får nämligen inte, ens om de har rang av grundlag, undergräva unionsrättens enhetlighet och effektivitet (dom av den 8 september 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, punkt 61).
- 50 Det följer av principen om unionsrättens företräde, såsom den har tolkats i den rättspraxis till vilken det hänvisas i punkterna 35–38 ovan, att organ, vilka inom ramen för sina respektive behörighetsområden, har att tillämpa unionsrätten, är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att garantera att unionsrätten ges full verkan varvid de vid behov ska underlåta att tillämpa nationella bestämmelser och rättspraxis som strider mot unionsrätten. Detta innebär att dessa organ, för att garantera att unionsrätten ges full verkan, varken får begära eller avvakta ett föregående upphävande av en sådan bestämmelse eller rättspraxis genom lagstiftning eller något annat konstitutionellt förfarande.
- 51 Den omständigheten, vilken har framhållits av den hänskjutande domstolen, att den nationella lagstiftningen i förevarande fall ger enskilda rätt att vid High Court (Förvaltningsöverdomstolen) väcka talan som grundar sig på att en nationell bestämmelse är oförenlig med direktiv 2000/78 och medger att den sistnämnda domstolen, om den bifaller talan, underlåter att tillämpa den nationella bestämmelsen i fråga, påverkar inte slutsatsen ovan.
- 52 Med beaktande av övervägandena ovan ska den ställda frågan besvaras enligt följande. Unionsrätten och i synnerhet principen om dess företräde, ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken ett nationellt organ, som har inrättats enligt lag för att säkerställa tillämpningen av unionsrätten inom ett visst område, inte är behörigt att underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten.

Rättegångskostnader

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Unionsrätten och i synnerhet principen om dess företräde, ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken ett nationellt organ, som har inrättats enligt lag för att säkerställa tillämpningen av unionsrätten inom ett visst område, inte är behörigt att underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten.

Underskrifter