

*Pojęcia "niepełnosprawność" i "racjonalne usprawnienia"
w prawie UE i KPN*

*Seminarium dla prawników
10-11 lutego 2020 r.*

Dr. Andrea Broderick
Asystent profesora, Uniwersytet w Maastricht



Finansowane ze środków programu Komisji Europejskiej
"Prawa, równość i obywatelstwo" w latach 2014-2020

Universiteit Maastricht

*Prawo UE dotyczące
niepełnosprawności
i status prawny KPN
w prawie UE*

*Prawo UE:
Pojęcie
"racjonalnych
usprawnień"
i
"niepełnosprawności"*

*KPN:
Pojęcie
"niepełnosprawności"
i kluczowe przepisy
dotyczące
niedyskryminacji*

*Uwagi końcowe dotyczące KPN
i unijnego prawa antydyskryminacyjnego*



Universiteit Maastricht

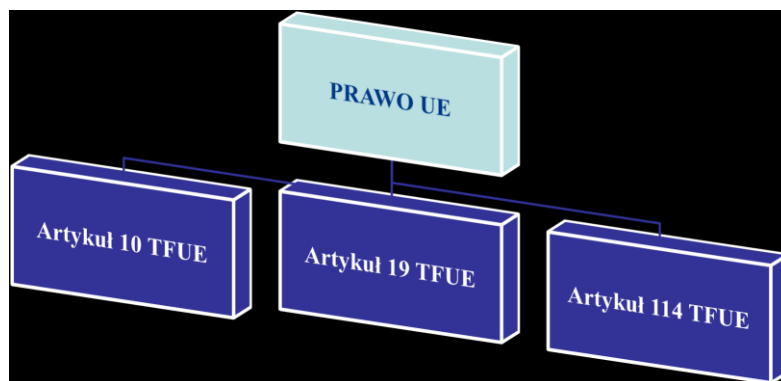
CZĘŚĆ I:

*Prawo UE dotyczące niepełnosprawności
i status prawny KPON w prawie UE*



Universiteit Maastricht

Przepisy traktatowe uprawniające UE do walki z dyskryminacją



Universiteit Maastricht

Prawo wtórne dotyczące niepełnosprawności: Dyrektywa 2000/78

- Przepisy TFUE stały się podstawą przyjęcia w 2000 r., oprócz innych instrumentów, **dwóch dyrektyw o niedyskryminacji**
- Najistotniejszą dyrektywą w zakresie niepełnosprawności jest **dyrektywa Rady 2000/78/WE** (ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy).
- Dyrektywa 2000/78 wprowadza w życie zasadę równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i **zakazuje dyskryminacji z różnych względów, w tym niepełnosprawności.**



Universiteit Maastricht

Karta praw podstawowych UE

- Karta praw podstawowych UE (KPP UE) **stała się wiążąca w grudniu 2009 r.**, kiedy wszedł w życie traktat lizboński.
- KPP UE ma taką samą wartość prawną/status prawny jak traktaty UE, ale nie rozszerza istniejących kompetencji Unii określonych w traktatach (w tym kompetencji UE w zakresie ochrony i promowania praw osób niepełnosprawnych). Por. art. 51 KPP UE i sprawa C-354/13 *Kaltoft*, pkt. 1. 36-39.
- **Art. 21 KPP UE** gwarantuje prawo do niedyskryminacji, w tym ze względu na niepełnosprawność; a **art. 26** zawiera prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności.



Universiteit Maastricht

Karta praw podstawowych UE

➤ Sprawa C-356/12 *Wolfgang Glatzel przeciwko Freistaat Bayern*: Zasada prawna zawarta w art. 26 KPP UE nie wymaga od prawodawcy UE przyjęcia żadnego szczególnego środka. Aby artykuł ten był w pełni skuteczny, należy nadać mu bardziej konkretny wyraz w prawie Unii Europejskiej lub w prawie krajowym. W związku z tym sam ten artykuł ten nie przyznaje jednostkom prawa podmiotowego, na które mogą się one powoływać [...] (pkt 78).

➤ Oznacza to, że zasada wyrażona w art. 26 KPP UE jest wytyczną dla instytucji UE przy stanowieniu prawa, ale nie zobowiązuje ich do działania i nie jest bezpośrednio skuteczna.



Universiteit Maastricht

Zawarcie KPON: Umowa mieszana

W grudniu 2010 r. UE zawarła (ratyfikowała) KPON:

decyzja Rady 2010/48/WE.

Konwencja ONZ jest "umową mieszaną": umową międzynarodową obejmującą dziedziny, w których zarówno UE, jak i jej państwa członkowskie mają kompetencje do działania.

Zapewnienie równości i zwalczanie dyskryminacji (niepełnosprawności) jest obszarem kompetencji dzielonych



Universiteit Maastricht

Status KPON w prawie UE

Zgodnie z **art. 216 ust. 2 TFUE** umowy międzynarodowe zawarte przez UE są wiążące dla instytucji UE, jak również dla państw członkowskich UE.

KPON "posiada status quasi-konstytucyjny w prawie UE, poniżej traktatów, ale powyżej prawa wtórnego" (*Favalli i Ferri, 2016*). TSUE musi brać pod uwagę KPON przy dokonywaniu wykładni prawa wtórnego UE.

Po włączeniu do porządku prawnego UE umowy międzynarodowe podlegają kontroli sądowej Trybunału Sprawiedliwości UE, który stwierdził, że KPON stanowi "integralną część prawa UE" (*HK Danmark*, sprawy C-335/11 i C-337/11, pkt 30).

Dyrektywę w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy w miarę możliwości interpretować w sposób zgodny z KPON (*HK Danmark*, pkt 32; *Daouidi*, sprawa C-395/15, pkt 41).



Universiteit Maastricht

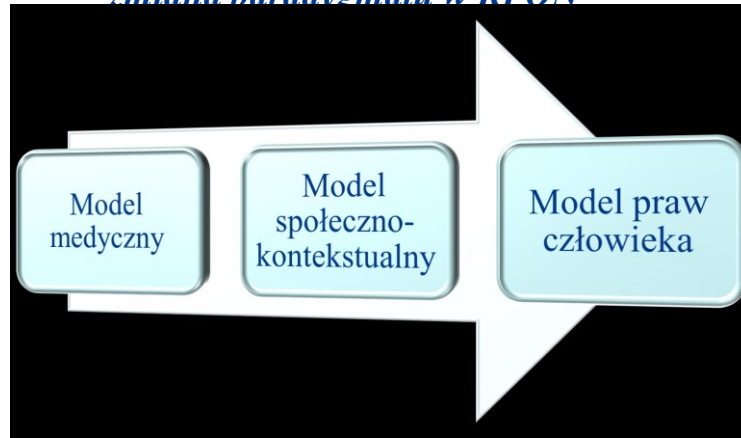
CZĘŚĆ 2:

*KPON : Pojęcie "niepełnosprawności"
i kluczowe postanowienia o
niedyskryminacji*



Universiteit Maastricht

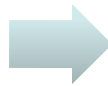
Modele niepełnosprawności: zmiana paradygmatu w KPON



Universiteit Maastricht

Motyw (e) preambuły KPON:

- Niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym, które wynika z **interakcji między osobami niepełnosprawnymi a barierami związanymi z postawą i środowiskiem**, które utrudniają ich pełne i skuteczne **uczestnictwo w życiu społecznym** na równych zasadach z innymi osobami.



Artykuł 1 KPON :

- Do osób z niepełnosprawnością zalicza się osoby z **długotrwałym upośledzeniem** fizycznym, umysłowym, intelektualnym lub sensorycznym, które w **interakcji z różnymi barierami** może utrudniać ich pełne i skuteczne **uczestnictwo w życiu społecznym** na równych zasadach z innymi osobami.



Universiteit Maastricht

Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w Konwencji: Art. 2 Konwencji

Każde rozróżnienie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na ***niepełnosprawność, którego*** celem lub skutkiem jest osłabienie lub uniemożliwienie uznania, korzystania lub wykonywania, ***na równych zasadach z innymi osobami, wszystkich praw człowieka*** i podstawowych wolności w sferze politycznej, gospodarczej, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub jakiegokolwiek innej. Obejmuje ona ***wszelkie formy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnych usprawnień.***



Universiteit Maastricht

Obowiązek KPON w zakresie rozsądnych usprawnień

- Artykuł 5 ust. 3: Państwa strony są zobowiązane do zapewnienia racjonalnych usprawnień.
- Artykuł 2 KPON definiuje "racjonalne usprawnienia" jako pociągające za sobą:

niezbędne i właściwe zmiany i dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, ustanowione w razie potrzeby w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym korzystania z wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności lub korzystania z nich na równych zasadach z innymi osobami



Universiteit Maastricht

Zakaz dyskryminacji: Artykuł 5 KPN



Universiteit Maastricht

CZĘŚĆ 3:

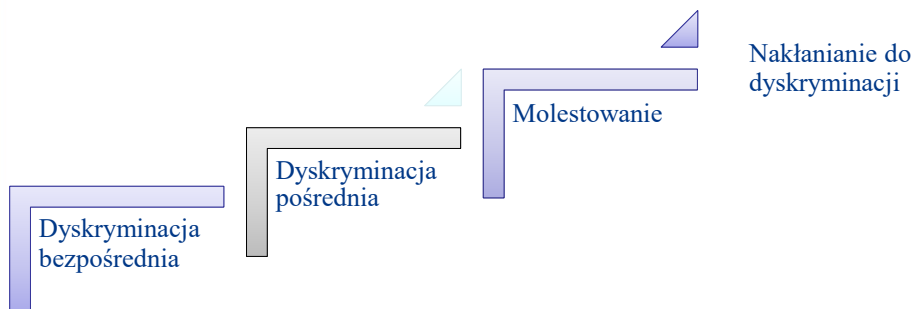
Prawo UE:

*Pojęcia "racjonalne usprawnienia"
i "niepełnosprawność"*



Universiteit Maastricht

Zakres stosowania zakazu dyskryminacji w dyrektywie o równości zatrudnienia: Artykuł 2



Universiteit Maastricht

Rozsądne usprawnienia : Artykuł 5 dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

W celu zagwarantowania zgodności z zasadą **równego traktowania w odniesieniu do osób niepełnosprawnych**, wprowadza się **racjonalne usprawnienia**

Pracodawcy podejmują **odpowiednie środki**, w razie potrzeby w konkretnym przypadku, w celu umożliwienia osobie niepełnosprawnej dostępu do **zatrudnienia**, uczestniczenia w nim, awansu **zawodowego** lub uczestniczenia w szkoleniach, chyba że takie środki stanowiłyby **nieproporcjonalne obciążenie** dla pracodawcy.

Obciążenie nie jest nieproporcjonalne, jeżeli jest ono wystarczająco zrekompensowane za pomocą środków istniejących w ramach polityki w zakresie niepełnosprawności danego państwa członkowskiego.



Universiteit Maastricht

Co to jest racjonalne usprawnienie w prawie UE?

Motyw 20 dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy: "Należy zapewnić odpowiednie środki, tj. skuteczne i praktyczne środki w celu dostosowania miejsca pracy do niepełnosprawności" - zob. niewyczerpujący wykaz w motywie 20.

- Trybunał orzekł, że pojęcie "racjonalnych usprawnień" należy rozumieć jako odnoszące się do zniesienia różnych barier, które utrudniają osobom niepełnosprawnym pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami (np. skrócenie czasu pracy).

HK Danmark,
C-335/11 i C-
337/11, para. 54
& 55



Universiteit Maastricht

Racjonalne usprawnienia w prawie UE

Motyw 21: "W celu ustalenia, czy przedmiotowe środki stanowią nieproporcjonalne obciążenie, należy w szczególności wziąć pod uwagę związane z nimi koszty finansowe i inne, skalę i zasoby finansowe organizacji lub przedsiębiorstwa oraz możliwość uzyskania finansowania publicznego lub innej pomocy".

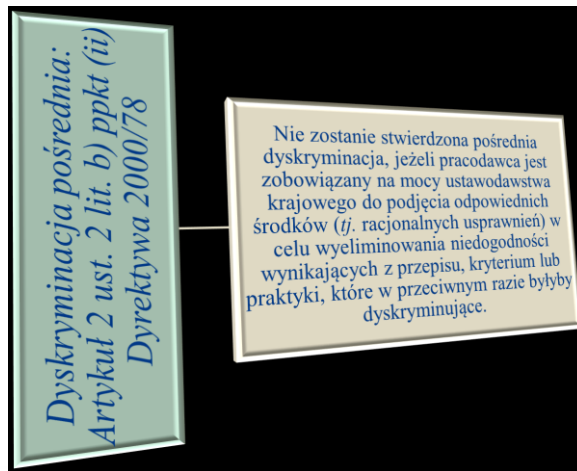
- Trybunał orzekł, że do sądu krajowego należy ocena, czy skrócenie czasu pracy, jako środek służący zapewnieniu zakwaterowania, stanowi nieproporcjonalne obciążenie dla pracodawców (HK Danmark, pkt 59).

Motyw 17: "Niniejsza dyrektywa nie wymaga zatrudniania, awansowania, utrzymania w zatrudnieniu lub szkoleniu osób, które nie są kompetentne, zdolne i dostępne do wykonywania podstawowych funkcji na danym stanowisku lub do odbycia odpowiedniego szkolenia, bez uszczerbku dla obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych".



Universiteit Maastricht

Racjonalne usprawnienia a dyskryminacja pośrednia



Universiteit Maastricht

Pojęcie/ definicja "niepełnosprawności" w prawie UE

- Dyrektywa 2000/78 zakazuje dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, ale nie definiuje pojęcia "niepełnosprawność".
- Doprowadziło to do szeregu pytań prejudycjalnych do Trybunału Sprawiedliwości UE dotyczących interpretacji pojęcia "niepełnosprawność".
- Powstaje pytanie, czy definicja "niepełnosprawności" przyjęta przez TSUE jest zgodna z Konwencją (zob. *Waddington*, 2015, 2016 i 2017; zob. również *Lourenço/Pohjankoskiin*, 2018; oraz *Waddington i Broderick*, 2018).



Universiteit Maastricht

Główne orzecznictwo TSUE w sprawie

Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA: C-13/05

Coleman v. Attridge Law (2008): 303/06



HK Danmark (Ring i Skouboe Werge): C-335/11 i C-337/11.

Glatzel v. Freistaat Bayern: C-356/12



Z v. Government Department and the Board of Management: C-363/12

Kaltoft v. Kommunernes Landsforening: C-354/13



Daouidi v. Bootes Plus SL i inni: C-395/15

Milkova: C-406/15



Ruis Conejero: C-270-16

DW v. Nobel Plastiques Ibérica SA: C-397-18



Universiteit Maastricht

Chacón Navas, C-13/05

- Trybunał zdefiniował "niepełnosprawność" na podstawie dyrektywy o równości zatrudnienia jako:

"ograniczenie, które wynika w szczególności z upośledzenia fizycznego, umysłowego lub psychicznego i które utrudnia uczestnictwo danej osoby w życiu zawodowym".

- Aby jakiegokolwiek ograniczenie zostało uznane za "niepełnosprawność", "musi istnieć prawdopodobieństwo, że będzie ono trwałe przez długi czas" (pkt 45).
- Trybunał orzekł również, że dla celów dyrektywy "niepełnosprawność" różni się od "choroby", a w dyrektywie nie ma nic, co sugerowałoby, że pracownicy są chronieni zakazem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, gdy tylko nabawią się jakiegokolwiek rodzaju choroby" (pkt 46).



Universiteit Maastricht

Uwagi nt. sprawy Chacón Navas, C-13/05

- Definicja niepełnosprawności opracowana przez Trybunał w *Chacón Navas* opierała się na modelu medycznym.
- Zgodnie z definicją Trybunału, przyczyną niekorzystnej sytuacji osoby niepełnosprawnej było "upośledzenie", które utrudniało jej udział w życiu zawodowym.
- W związku z tym Trybunał orzekł, że "problem" leży po stronie osoby niepełnosprawnej, a nie po stronie struktur społecznych.



Universiteit Maastricht

HK Danmark, sprawa C-335/11 i sprawa C-337/11

- Trybunał orzekł, że pojęcie "niepełnosprawność" należy rozumieć w ten sposób:
"ograniczenie, które wynika w szczególności z upośledzenia fizycznego, umysłowego lub psychicznego, które w interakcji z różnymi barierami może utrudniać pełne i skuteczne uczestnictwo danej osoby w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami".
- Utrata wartości musi być **dlugoterminowa** (ust. 39). Choroba uleczalna/nieuleczalna może być zaklasyfikowana jako niepełnosprawność, jeżeli spełnia kryteria definicji, ale choroba (sama w sobie) nie została uznana przez TSUE za dodatkową podstawę ochrony.
- Pojęcie "niepełnosprawności" odnosi się do **przeszkody w wykonywaniu działalności zawodowej, a nie do niemożności wykonywania takiej działalności**. Stan zdrowia osoby niepełnosprawnej, która jest zdolna do pracy, ale tylko w niepełnym wymiarze godzin, może być objęty tym pojęciem (par. 44).



Universiteit Maastricht

Uwagi nt. HK Danmark (Ring i Skouboe Werge)

- TSUE uznał, że ze względu na pierwszeństwo umów międzynarodowych przed instrumentami prawa wtórnego UE, prawo takie należy interpretować w miarę możliwości w sposób zgodny z umowami międzynarodowymi (pkt 28).
- Trybunał powołał się na preambułę, motyw e) i art. 1 KPON przy opracowywaniu definicji "niepełnosprawności".
- TSUE odszedł w tej sprawie od modelu medycznego, ale dyskusyjne jest, czy Trybunał poparł model społeczno-kontekstualny przyjęty w Konwencji (*Waddington, 2015; Waddington i Broderick, 2018*).
- Nadal istnieją wątpliwości co do stosowania w praktyce definicji "niepełnosprawności".



Universiteit Maastricht

Kaltoft, sprawa C-354/13

- *Kaltoft* dążył między innymi do ustalenia, czy otyłość można uznać za wchodzącą w zakres definicji "niepełnosprawności" w ramach dyrektywy o równości zatrudnienia.
- Trybunał orzekł, że otyłość stanowi niepełnosprawność w kontekście dyrektywy, jeżeli spełnia *ona* definicję zawartą w *HK Danmark*: ***ograniczenie wynikające z upośledzenia, które w interakcji z innymi barierami utrudnia uczestnictwo w życiu zawodowym.***
- W sprawie *Kaltoft* Trybunał podał kilka przykładów istotnych ograniczeń mających zastosowanie w kontekście otyłości: jeżeli otyłość pracownika utrudniała jego udział z powodu ograniczonej sprawności ruchowej lub wystąpienia schorzeń uniemożliwiających tej osobie wykonywanie pracy (pkt 60).



Universiteit Maastricht

Uwagi nt. sprawy Kaltoft, C-354/13

- Z jednej strony, pozytywne jest to, że TSUE rozszerzył swoje podejście do praw osób niepełnosprawnych o (potencjalnie) otyłość.
- Z drugiej strony, wymagając, aby dana osoba doświadczyła ograniczenia wynikającego z jej upośledzenia, może to służyć wykluczeniu pewnych rodzajów praktyk dyskryminacyjnych, takich jak stereotypy, uprzedzenia (*Waddington, 2015; Waddington i Broderick, 2018*).
- Wydaje się, że stanowi to odejście od modelu praw człowieka przewidzianego w Konwencji (*Schiek, 2015; Waddington, 2015; Waddington i Broderick, 2018*).



Universiteit Maastricht

Z v. A i Government Department, sprawa C-363/12

- TSUE potwierdził znaczenie wykładni dyrektywy w sposób zgodny z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych i powtórzył definicję "niepełnosprawności" zawartą w *HK Danmark*.
- Trybunał orzekł, że chociaż Pani Z miała uznane ograniczenie wynikające z jej upośledzenia (niemożność poczęcia dziecka w sposób naturalny), nie stanowi to w rozumieniu dyrektywy niepełnosprawności, ponieważ nie wpływa na jej zdolność do pracy.
- W związku z tym Trybunał odmówił przyznania pani Z. świadczeń związanych z zatrudnieniem



Universiteit Maastricht

Uwagi nt. sprawy Z v. A i Government Department, C-363/12

- Definicja "niepełnosprawności" stosowana przez TSUE jest węższa niż definicja zawarta w Konwencji.
- KPON odnosi się do upośledzeń, które w interakcji z różnymi barierami mogą utrudniać pełne i skuteczne uczestnictwo **w społeczeństwie w ogóle**, a nie tylko w życiu zawodowym.
- Wąskie podejście TSUE prowadzi do tego, że osobom fizycznym odmawia się świadczeń związanych z zatrudnieniem, które normalnie byłyby objęte dyrektywą o równości zatrudnienia, ponieważ nie spełniają one definicji "niepełnosprawności" przyjętej przez Trybunał (*Waddington, 2015 r.*).



Universiteit Maastricht

Mohamed Daouidi v. Bootes Plus SL, sprawa C-395/15

- Zgodnie z przyjętą przez TSUE definicją "niepełnosprawności" ograniczenie sprawności musi mieć charakter "długoterminowe", co oznacza, że obejmuje zarówno stałe, jak i długotrwałe okoliczności.
- W sprawie *Daouidi* TSUE przedstawił wytyczne, w których stwierdził, że ograniczenie można uznać za "długoterminowe", jeżeli w momencie zaistnienia **domniemanej dyskryminacji** niezdolność danej osoby do pracy nie wykazuje "jasno określonych prognoz dotyczących krótkoterminowych postępów lub faktu, że niezdolność ta prawdopodobnie znacznie się przedłuży, zanim osoba ta wyzdrowieje" (pkt 56/57).
- TSUE położył nacisk na "**obiektywne dowody**": "dokumenty i zaświadczenia dotyczące stanu zdrowia tej osoby, sporządzone na podstawie aktualnej wiedzy i danych medycznych i naukowych" (pkt 57).



Universiteit Maastricht

Uwagi nt. sprawy Mohamed Daouidi v. Bootes, C-395/15

- Trybunał przyjął wąskie medyczne stanowisko dotyczące rodzajów dowodów, które należy przedstawić w celu wykazania, że osoba jest uprawniona do ochrony przed dyskryminacją na mocy dyrektywy.
- Osoby fizyczne muszą wykazać swój poziom zdolności do pracy w momencie zaistnienia domniemanej dyskryminacji.
- Dostarczenie takich dowodów może być trudne dla wnioskodawców, w szczególności tych z niepełnosprawnością psychospołeczną (*Waddington, 2017*)
- trudności z oceną przez sądy tzw. "obiektywnych dowodów" (*Waddington, 2017; Waddington i Broderick, 2018*)



Universiteit Maastricht

DW v. Nobel Plastiques Ibérica SA, sprawa C-397/18

- Dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że **stan zdrowia pracownika zakwalifikowanego (w świetle prawa krajowego) jako szczególnie podatny na ryzyko zawodowe**, które uniemożliwia mu wykonywanie niektórych prac ze względu na to, że prace te pociągałyby za sobą ryzyko dla jego własnego zdrowia lub innych osób, jest objęty pojęciem "niepełnosprawności" tylko wtedy, gdy stan ten odpowiada definicji niepełnosprawności sformułowanej przez TSUE.
- **Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) pkt ii) dyrektywy 2000/78** należy dokonywać w ten sposób, że zwolnienie pracownika niepełnosprawnego z "obiektywnych powodów" na tej podstawie, że spełnia kryteria brane pod uwagę przez pracodawcę przy zwolnieniu, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu tego przepisu, chyba że pracodawca wcześniej zapewnił temu pracownikowi racjonalne usprawnienia w rozumieniu art. 5 tej dyrektywy, co podlega ocenie sądu krajowego.



Universiteit Maastricht

CZĘŚĆ 4:

Uwagi końcowe nt. KPON i prawa antydyskryminacyjnego UE



Universiteit Maastricht

Uwagi końcowe

- Wpływ KPON na unijne prawo antydyskryminacyjne jest najbardziej widoczny w odniesieniu do pojęcia/definicji "niepełnosprawności". Mimo pewnych dowodów na przyjęcie podejścia opartego na modelu społecznym, nadal istnieją wątpliwości co do stosowania w praktyce definicji "niepełnosprawności" przyjętej przez TSUE.
- W przeciwieństwie do KPON, art. 5 dyrektywy 2000/78 nie definiuje nieuzasadnionego braku racjonalnych usprawnień jako formy dyskryminacji (zob. projekt dyrektywy horyzontalnej o równym traktowaniu).
- KPON jest siłą napędową szeroko zakrojonych zmian politycznych i legislacyjnych w państwach członkowskich UE i na szczeblu UE: na przykład proponowana dyrektywa horyzontalna została poddana szeregowi zmian pod wpływem ratyfikowania KPON przez UE w 2010 roku. Nie została ona jednak jeszcze przyjęta, mimo zaleceń Komitetu KPON (2015 r.)



Universiteit Maastricht

Wybrane źródła

- Schiek, D. (2016), 'Intersectionality and the Notion of Disability in EU Discrimination Law' 53(1) *Common Market Law Review* 35.
- Waddington L. and Broderick A. (2018), *Combating Disability Discrimination and Realising Equality* (European Commission).
- Waddington, L. (2018), 'The Influence of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities on EU Non-Discrimination Law', in Belavusau, U. and Henrard, K., *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, (Hart).
- Waddington L. (2017), 'Case note on Case C-395/15 *Daouidi*', *EHRC* 2;
- Waddington, L. (2015), 'Saying all the Right Things and Still Getting it Wrong: The Court of Justice's Definition of Disability and Non-discrimination Law', *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 22(4).



Universiteit Maastricht

Wybrane źródła

- Broderick A. and Ferri D. (2019), *International and European Disability Law and Policy: Text, Cases and Materials* (Cambridge University Press).
- Broderick (2019), 'Ruiz Conejero: (Re-)conceptualizing Disability-based Discrimination and Sickness Absence at Work' *International Labour Law Journal*.
- Broderick, A. (2015) *The Long and Winding Road to Equality and Inclusion for Persons with Disabilities: The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, (Intersentia).
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment No. 6 (2018), UN Doc. CRPD/C/GC/6.
- Degener, T. (2017), 'A New Human Rights Model of Disability', in: Della Fina V., Cera R., and Palmisano G. (eds.), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A commentary* (Springer Publications).



Universiteit Maastricht

Wybrane źródła

- Favalli, S. and Ferri, D. (2016), 'Defining Disability in the European Union Non-discrimination Legislation: Judicial Activism and Legislative Restraints' 22(3) *European Public Law* 548.
- Ferri D. (2010), 'The Conclusion of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities by the EC/EU: A Constitutional Perspective', in Waddington L. and Quinn G. (eds.), *European Yearbook of Disability Law*, volume 2 (Antwerp-Portland: Intersentia).
- Lawson, A. (2009), 'The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and European Disability Law: A Catalyst for Cohesion', In: *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: European and Scandinavian Perspectives* (Brill).
- Lourenço, L. and Pohjankoskiin, P. (2018), 'Breaking Down Barriers? The Judicial Interpretation of "Disability" and "Reasonable Accommodation" in EU Anti-Discrimination Law' in Belavusau, U. and Henrard, K. (eds.), *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, (Hart).



Universiteit Maastricht

DZIEKUJĘ ZA UWAGĘ

Kontakt: andrea.broderick@maastrichtuniversity.nl



Universiteit Maastricht