

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ІНВАЛІДНОСТІ В ЗАКОНОДАВСТВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА ПРАКТИЦІ СУДУ ЄС

SOME PROBLEMS OF DEFINING DISABILITY IN THE LEGISLATION OF THE EUROPEAN UNION AND THE PRACTICE OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION

Комарова Т.В., д.ю.н.,
професорка кафедри права Європейського Союзу

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Трагнюк О.Я., к.ю.н.,
доцентка кафедри права Європейського Союзу

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Бойчук Д.С., к.ю.н.,
доцент кафедри права Європейського Союзу

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Проблема чіткого юридичного визначення інвалідності завжди була предметом багатьох дискусій. Це пояснюється тим, що сам концепт інвалідності і те, як визначається місце людей з інвалідністю у житті суспільства, постійно змінювалися. Можна сказати, що лише останні десятиріччя домінує соціальна модель розуміння інвалідності, до цього ж була поширена медична модель, за якої інвалідність розглядалася як особиста проблема конкретної людини, як певний індивідуальний недолік, що виникає внаслідок хвороби, травми або стану здоров'я.

На сьогодні антидискримінаційне законодавство ЄС, зокрема Директива про рівність у сфері зайнятості (Директива 2000/78/ЄС), не містить чіткого визначення інвалідності. Так, існує низка правових норм, в тому числі і в Установчих договорах ЄС, які забороняють дискримінацію на підставі інвалідності, але жодна з них не містить конкретного тлумачення поняття інвалідності. Протягом останніх років Суд ЄС намагався заповнити цю прогалину та обговорював концепцію інвалідності в різних рішеннях, намагаючись описати поняття інвалідності. Спочатку Суд ЄС у своїй практиці брав за основу медичну модель розуміння інвалідності, чітко відмежовуючи поняття хвороби від інвалідності. Лише Ратифікація Європейським Союзом Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю (КПІ ООН) призвела до остаточної зміни парадигми у прецедентному праві Суду ЄС: він перейшов від медичної до соціальної моделі розуміння інвалідності. Оскільки КПІ ООН тепер є невід'ємною частиною законодавства ЄС, Суд ЄС зазначає, що виникає обов'язок визначити інвалідність відповідно до соціальної моделі, яка закріплена у КПІ ООН. Тому метою цієї статті є аналіз підходів до визначення інвалідності в антидискримінаційному законодавстві ЄС та аналіз прецедентної практики Суду ЄС у цьому питанні.

Ключові слова: особи з інвалідністю, інвалідність, Конвенція про права осіб з інвалідністю, моделі розуміння інвалідності, Директива про рівність у сфері зайнятості, Суд ЄС.

The problem of a clear legal definition of disability has always been the subject of many discussions. This is explained by the fact that the very concept of disability and the way in which the place of people with disabilities in society is determined has been constantly changing. It can be said that the social model of understanding disability has dominated only in recent decades. Before this period the medical model was widespread, in which disability was considered as a personal problem of a specific person, as a certain individual deficiency arising from an illness, injury or health condition.

Currently, EU anti-discrimination legislation, in particular the Employment Equality Directive (Directive 2000/78/EC), does not contain a clear definition of disability. Yes, there are a number of legal norms, also including in the Treaties of the European Union, which prohibit discrimination on the basis of disability, but none of them contain a specific interpretation of the concept of disability. In recent years, the Court of Justice of the European Union has tried to fill this gap and discussed the concept of disability in various judgments, in the attempt to provide a definition of disability. Initially, the CJEU in its practice took as a basis the medical model of understanding disability, clearly distinguishing the concept of illness from disability. Only the European Union's ratification of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) led to a final paradigm shift in the case law of the CJEU: it moved from a medical to a social model of understanding disability. Since the CRPD is now an integral part of EU legislation, the CJEU notes that there is an obligation to define disability in accordance with the social model established in the CRPD. Therefore, the purpose of this article is to analyze approaches to the definition of disability in EU anti-discrimination legislation and to analyze the precedent practice of the CJEU in this matter.

Key words: persons with disabilities, disability, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, models of disability, Directive on equality in employment, Court of Justice of the European Union.

Постановка проблеми. До 1980-х років інвалідність традиційно розглядалася як медична проблема, індивідуальний недолік або навіть «особиста трагедія», що виникає внаслідок хвороби, травми або стану здоров'я, що погіршує або порушує фізіологічне чи когнітивне функціонування. Ця «медична модель» зосереджувалася на фактичному стані здоров'я конкретної людини та на методах лікування, які можуть бути використані для «відновлення» або полегшення порушення. Цей підхід концептуалізував інвалідність як негативний стан і пов'язував її з індивідуальним порушенням, що було повністю незалежним від будь-яких інших зовнішніх факторів [1, с. 240].

На противагу такому розумінню інвалідності, починаючи з кінця 1960-х років, вчені та активісти розробили соціальну

модель інвалідності, яка визначає інвалідність як продукт суспільства. Соціальна модель виходить з того, що саме суспільство нав'язує інвалідність особам з певними фізичними вадами. Таким чином, якщо медична модель зазначає, що інвалідність зосереджена на порушенні здоров'я конкретної особи та на заходах його лікування, то в рамках соціальної моделі інвалідність розглядається як наслідок існування певних бар'єрів у суспільстві [2]. Слід зазначити, що саме соціальна модель є домінуючою парадигмою в розумінні інвалідності протягом останніх десятиліть, що нормативно закріплена у Конвенції про права осіб з інвалідністю [3]. В Європейському Союзі розробка широкомасштабної європейської політики щодо інвалідності відповідала чіткому переходу від медичної моделі розуміння інвалідності до соціальної [4].

Метою статті Серйозні кількісні та якісні зміни в політиці ЄС щодо осіб з інвалідністю відбулися наприкінці 1990-х років після прийняття Стандартних правил забезпечення рівних можливостей для інвалідів [5], які вперше контекстуалізували інвалідність в рамках прав і свобод людини та стали основою для перегляду пануючої парадигми розуміння інвалідності в рамках ЄС. У 1999 р. набув чинності Амстердамський договір, яким була внесена низка реформ до Установчих договорів Європейського Союзу і яким Європейському Співтовариству були надані важливі повноваження, зокрема, у сфері боротьби з дискримінацією осіб з інвалідністю. Зараз це стаття 19 Договору про функціонування ЄС, де зазначається, що «Рада... може вжити заходів, необхідних для боротьби проти дискримінації на підставі статі, расового та етнічного походження, релігії або віри, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації» [6].

На підставі цих положень була прийнята Директива 2000/78/ЄС (2000 р.) [7], яка встановлює загальні рамки для рівного ставлення у сфері зайнятості та професій (далі Директива про рівність у сфері зайнятості). Директива забороняє як пряму (диференційне ставлення на основі певної характеристики), так і непряму дискримінацію (будь-яке положення, критерій або практика, яка на перший погляд є нейтральною, але може негативно вплинути на одну або більше конкретних осіб або підбурюють до дискримінації).

Усталене прецедентне право Суду ЄС стверджує, що принцип недискримінації вимагає, щоб схожі ситуації не розглядалися по-різному, а різні ситуації не повинні розглядатися однаково; різне ставлення може бути виправданим лише тоді, коли воно ґрунтується на об'єктивних міркуваннях і є пропорційним переслідуваній законом меті [8]. Директива про рівність у сфері зайнятості ознаменувала перше законодавче втручання ЄС, спрямоване на боротьбу з дискримінацією за ознакою інвалідності. Це один із ключових документів ЄС у сфері недискримінації, разом з тим Директива не містить прямого визначення інвалідності чи вказівок щодо персональної сфери застосування законодавства стосовно інвалідності, що створює невизначеність щодо обсягу захисту, який надається правопорядком ЄС цій категорії людей. У цьому зв'язку Суд ЄС стикнувся з прогалиною в антидискримінаційному законодавстві ЄС і вимушений був вдатися до тлумачення значення «інвалідності» для цілей Директиви.

Суд ЄС чітко заявив, що поняттю «інвалідність» необхідно «надати автономне та однаково тлумачення», і що для визначення цього поняття неможливо посилається на закони держав-членів [9, с. 135]. Вперше потреба у тлумаченні поняття інвалідності виникла у справі *Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA* (2005 р.) [10]. Справа стосувалася іспанської працівниці, яку звільнили через вісім місяців хвороби. У той час як роботодавець визнав, що звільнення було «незаконним» згідно з іспанським законодавством і запропонував їй компенсацію, працівниця стверджувала, що звільнення було «нікчемним» через нерівне ставлення та дискримінацію, яких вона зазнала, і стверджувала, що повинна бути поновлена на своїй посаді. Іспанський суд вирішив призупинити провадження та звернувся до Суду ЄС із преюдиціальним запитом у порядку ст. 234 Договору про Європейське Співтовариство (зараз ст. 267 ДФЄС) [6]. Основне питання полягало в тому, щоб встановити, чи відноситься стан здоров'я позивачки до сфери інвалідності відповідно до Директиви про рівність у сфері зайнятості. Як стверджував національний суд, незважаючи на те, що інвалідність і хвороба є двома різними поняттями відповідно до законодавства ЄС, між хворобою та інвалідністю існує причинно-наслідковий зв'язок. Тому національний суд припустив, що «хвороба є ідентифікаційною ознакою, яка конкретно не зазначається, і яку слід додати до тих, стосовно яких Директива 2000/78 забороняє дискримінацію».

Іспанський суд дійшов такого висновку, посилаючись на Міжнародну класифікацію функціонування, інвалідності та здоров'я (ICF), згідно з якою «інвалідність» є загальним терміном, який включає дефекти, обмеження активності та обмеження участі в соціальному житті», і зробив висновок, що «хвороба може спричинити дефекти, які роблять людей інвалідами» [10].

Щоб відповісти на поставлене питання, Суд ЄС використав вузьке тлумачення інвалідності, засноване на медичній моделі, і, отже, чітко відмежував поняття хвороби від інвалідності: «поняття «інвалідність» слід розуміти як обмеження, яке є наслідком фізичних, розумових або психологічних порушень і яке перешкоджає участі відповідної особи у професійному житті» [11].

Суд ЄС також дав обмежене (звужене) тлумачення сфери застосування Директиви. Він роз'яснив, що, хоча основні права є невід'ємною частиною загальних принципів права ЄС і включають принцип недискримінації, «із цього не випливає, що сфера застосування Директиви 2000/78 повинна бути розширена за аналогією поза межами дискримінації за ознаками, вичерпно перерахованими в її статті 1». Суд ЄС підтвердив, що формулювання як Договору, так і Директиви демонструє, що законодавці ЄС, обравши слово «інвалідність», мали на увазі, що «хвороба» має інше значення. Зрештою, Суд стверджував, що в Директиві про рівність у сфері зайнятості немає нічого, що свідчило б про те, що працівники, у яких розвивається будь-яке захворювання, підпадають під захист, наданий особам, які зазнають дискримінації на основі інвалідності [10].

Ймовірно, Суд обрав таке визначення інвалідності, яке завдає найменшого фінансового тягаря державам-членам ЄС у застосуванні цього визначення. При цьому питання витрат (і необхідності не втручатися в прерогативи держав-членів) зіграло певну роль у визначенні меж поняття інвалідності [4].

Інша релевантна справа – справа *Coleman v. Attridge Law and Steve Law* (2008 р.). Тут Суд Європейського Союзу розглядав питання, чи Директива захищає лише від прямої дискримінації та переслідувань людину з інвалідністю, чи принцип рівного ставлення та заборона прямої дискримінації застосовуються також до працівника, який сам не є особою з інвалідністю, але ставлення до якого менш сприятливе через інвалідність його дитини? Тобто фактично питання стосувалося того, чи Директива також захищає працівників, які самі не є особами з інвалідністю, але до яких ставляться менш прихильно або переслідують на підставі їхнього зв'язку з людиною з інвалідністю [12]. Відповідаючи на це питання, Суд ЄС спочатку нагадав, що концепція «інвалідності» обговорювалася у згаданій вже справі *Chacón Navas* (і непрямо заявив, що немає необхідності повертатися до цього питання). Натомість він розширив сферу застосування Директиви, допустивши дискримінацію за ознакою асоціації. Суд ЄС підтвердив, що хоча «сфера застосування Директиви 2000/78 не може бути розширена за межі дискримінації за ознаками, вичерпно переліченими в статті 1 Директиви, в результаті чого особа, яку роботодавець звільнив виключно з причини хвороби, не може підпадати під загальні рамки, встановлені Директивою 2000/78, він, тим не менш, не вважає, що принцип рівного поводження та сфера застосування *ratione personae* цієї Директиви повинні тлумачитися виключно відповідно до цих підстав» [12]. Отже, Суд у справі *Coleman* підтвердив, що цілі Директиви та її ефективність будуть підірвані, якщо працівник у ситуації пані *Coleman* не зможе покладатися на заборону прямої дискримінації, викладену в Директиві.

Якщо говорити про період після набуття чинності Лісабонського договору, то стаття 19 ДФЄС залишається основним положенням, яке надає ЄС законодавчу компетенцію щодо боротьби з дискримінацією за ознакою інвалідності. Крім того, стаття 10 ДФЄС вимагає, щоб «при

визначенні та здійсненні своєї політики та діяльності Союз мав на меті боротися з дискримінацією на основі ... інвалідності...» [6].

Слід зазначити, що навіть після набуття чинності Лісабонського договору, Директива про рівність у сфері зайнятості залишається основним законодавчим актом, який захищає та просуває права людей з інвалідністю, навіть незважаючи на те, що правова база ЄС наразі включає положення, пов'язані з інвалідністю, у різних сферах, таких як транспорт, державні закупівлі та електронні комунікаційні мережі та послуги.

Конвенція про права осіб з інвалідністю наразі є невід'ємною частиною права ЄС і Євросоюз має імплементувати Конвенцію про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. (КПІ) та впроваджувати її положення в межах своєї компетенції. Оскільки у КПІ ООН зазначено, що «до осіб з інвалідністю належать особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими» (ч. 1 ст. 2) [3], то Суд ЄС під час розгляду справ, які стосуються прав осіб з інвалідністю, повинен враховувати положення КПІ ООН, що, власне, і стало поштовхом для змін у його прецедентній практиці.

Незважаючи на критику, вузька, орієнтована на медичну модель концепція інвалідності, розроблена в справі *Chacón Navas*, залишалася єдиним нормативним визначенням інвалідності до 2013 р., коли Суд виніс своє рішення у справі *Ring and Werge v Dansk Almenntigt Boligselskab* [13], у якому Суд ЄС вперше став на позицію соціальної моделі інвалідності. Факти об'єднаних справ стосувалися пані Джетт Рінг і пані Лоне Скубо Верге, яких було звільнено після кількох випадків відсутності на роботі через стан їхнього здоров'я.

Профспілка, діючи від імені двох заявниць, стверджувала, що обидві працівниці страждають від інвалідності та що їхні роботодавці були зобов'язані запропонувати їм скорочений робочий день на підставі зобов'язання відповідно до статті 5 Директиви про рівність у сфері зайнятості і надавати розумне пристосування. Роботодавці заперечували, що стан здоров'я заявниць підпадає під поняття «інвалідність» у значенні Директиви. Таким чином, національні суди звернулися із запитом до Суду ЄС, у якому поставили питання, чи може стан, викликаний діагностованою хворобою, охоплюватися підставою інвалідності. Суд визнав, що «за певних обставин хвороба може становити інвалідність» для цілей Директиви: «якщо виліковна або невиліковна хвороба тягне за собою обмеження, яке є наслідком, зокрема, фізичних, розумових або психологічних порушень, які у взаємодії з різними бар'єрами можуть перешкоджати повній та ефективній участі відповідної особи у професійному житті нарівні з іншими працівниками, і при цьому обмеження є довгостроковим, така хвороба може охоплюватися поняттям «інвалідність» у значенні Директиви про рівність у сфері зайнятості [13].

Суд ЄС також підтвердив, що сфера застосування Директиви не обмежується інвалідністю, яка є вродженою або є результатом нещасного випадку. У цьому відношенні Суд розрізняє короткочасні захворювання, які не слід розглядати як інвалідність, і довгострокові порушення, які можуть бути спричинені хворобою та які, якщо вони залежать від різноманітних бар'єрів та екзогенних факторів, можуть розглядатися як інвалідність.

Після справи *Ring and Werge* у справі «*Commission v Italy*» Суд ЄС підтвердив, що, незважаючи на те, що поняття «інвалідність» прямо не визначено в Директиві про рівність у сфері зайнятості, його слід тлумачити на основі Конвенції про права осіб з інвалідністю [14].

Подібним же чином у справі «*Z. v A Government Department and The Board of management of a community school*» (2014 р.) Суд посилався на «визначення» інвалідності у КПІ ООН і тим самим продемонстрував відданість соціальній моделі інвалідності [15].

Однак визначення, прийняте у цій справі Судом ЄС, було дещо вужчим, ніж те, яке було прийнято в попередніх справах. У цій справі пані Z., яка працювала вчителем початкових класів у школі, якою керує Рада директорів, обрала сурогатне материнство через рідкісний стан здоров'я, який спричинив її безпліддя. Під час вагітності сурогатної матері пані Z. подала заяву на надання відпустки при усиновленні. Отримавши відмову у отриманні оплачуваної відпустки, пані Z. подала скаргу до Ірландського трибуналу з питань рівності. Вона стверджувала, що зазнала дискримінації за ознакою статі, сімейного стану та інвалідності. Трибунал з питань рівності вирішив зупинити провадження та направити запит до Суду ЄС. Серед іншого, Трибунал запитав, чи слід статті 3(1) і 5 Директиви про рівність у сфері зайнятості «тлумачити так, що має місце дискримінація на підставі інвалідності, коли жінці, яка страждає на інвалідність, яка не дозволяє їй народжувати, чия дитина потім була народжена через сурогатне материнство та яка несе відповідальність за догляд за цією дитиною від народження – відмовляють у отриманні оплачуваної відпустки з роботи, еквівалентну відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та/або відпустці при усиновленні» [15].

Щоб відповісти на поставлене запитання, Суд ЄС звернувся до справи «*Ring and Werge*» та КПІ ООН, підтверджуючи, що концепція інвалідності стосується обмеження, яке виникає, зокрема, внаслідок тривалих фізичних, психічних або психологічних порушень, які у взаємодії з різними бар'єрами можуть перешкоджати повній та ефективній участі відповідної особи у професійному житті нарівні з іншими працівниками. Однак у цій справі Суд ЄС провів більш чітку різницю між визначенням інвалідності, яке надає КПІ ООН, та визначенням, прийнятим у законодавстві ЄС: «в той час, як Конвенція ООН широко стосується участі в суспільстві, визначення Суду охоплює лише участь у професійному житті». Суд спирався на обмежену сферу дії Директиви *ratione materiae*, оскільки Директива спрямована лише на інвалідність, яка ускладнює участь працівника у професійному житті. Цим самим Суд звужив визначення інвалідності. Суд ЄС дійшов висновку, що «неможливість мати дитину звичайними способами сама по собі, в принципі, не перешкоджає матері мати доступ до роботи». Іншими словами, хоча безпліддя позивачки було б віднесено до категорії інвалідності згідно з КПІ ООН, вона не підпадає під дію Директиви про рівність у сфері зайнятості через обмежену сферу дії Директиви [15].

Отже, у цьому рішенні чітко простежується певна невідповідність між широким визначенням інвалідності за Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю та сферою застосування Директиви про рівність у сфері зайнятості, яка стосується лише питань, пов'язаних із зайнятістю.

Висновки. Юридичне визначення інвалідності було і залишається предметом численних дебатів у всьому світі, а отже ЄС не є винятком. За відсутності чіткого нормативного визначення Суд ЄС був вимушений заповнити цю прогалину шляхом тлумаченням положень Директиви. Суд ЄС спочатку зайняв консервативну позицію, орієнтовану на медичну модель. Згодом Суд ЄС формально і твердо став на позицію соціальної моделі, однак демонстрував обережність в питанні визначення інвалідності. Так, у справі «*Z. v A Government Department and The Board of management of a community school*», Суд ЄС звужив сферу дії Директиви про рівність у сфері зайнятості лише до питань, пов'язаних із зайнятістю.

Попри це, слід зазначити, що відсутність визначення інвалідності в законодавстві ЄС щодо недискримінації надало Суду ЄС гнучкості і можливості адаптації, що є важливим, оскільки інвалідність – це концепція, що

розвивається, як зазначено в преамбулі КПІ ООН. Проте активність Суду ЄС не забезпечила абсолютної ясності. Постійне посилання на статтю 1 КПІ ООН та на соціальну модель не забезпечило чіткого розуміння того, що є інвалідністю з точки зору саме законодавства ЄС про недискримінацію. З іншого боку, можна припуститися думки, що чітке законодавче визначення могло б негативно вплинути на захист осіб з інвалідністю, оскільки це

могло б привести до обмеження сфери дії такого захисту відповідно до існуючого законодавства. Разом з тим слід визнати, що за відсутності однакового розуміння «інвалідності» в ЄС, відмінності між державами-членами щодо визначення інвалідності можуть призводити до неоднакового застосування Директиви про рівність у сфері зайнятості в усьому ЄС, що матиме негативний вплив на дотримання принципів рівності та недискримінації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Mitra, S. (2006). The capability approach and disability. *Journal of Disability Policy Studies*, 16, 236–247. doi:10.1177/10442073060160040501
2. Bingham, C., Clarke, L., Michielsens, E., & Van De Meer, M. (2013). Towards a social model approach? British and Dutch disability policies in the health sector compared. *Personnel Review*, 42, 613–637. doi:10.1108/PR-08-2011-0120
3. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Adopted by United Nations General Assembly on 13 December 2006. URL: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities>.
4. Favalli, Silvia and Ferri, Delia, Defining Disability in the EU Non-Discrimination Legislation: Judicial Activism and Legislative Restraints (September 13, 2015). *European Public Law*, Vol. 22, No. 3, 2016 Forthcoming
5. Resolution adopted by the General Assembly. [on the report of the Third Committee (A/48/627)] 48/96. Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. URL: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/standard-rules-on-the-equalization-of-opportunities-for-persons-with-disabilities.html>.
6. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
7. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
8. Erica Howard (2011), 'ECJ Advances Equality in Europe by Giving Horizontal Direct Effect to Directives', *European Public Law*, 4, 729.
9. Perkowski, Maciej&Drabarz, A. (2012). The international evolution of the notion of disability and its interpretation from the European union law perspective. 31. 129–145.
10. Judgment of the CJEU (Grand Chamber) of 11 July 2006, Chacón Navas v Eurest Colectividades SA, CASE C-13/05. URL: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?sessionid=1C3B0851BF82B7FD52835E9D21D841D7?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8257103>
11. Lisa Waddington, 'Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities' (2013) 4 *European Yearbook of Disability Law*, 169.
12. Judgment of the CJEU (Grand Chamber) of 17 July 2008, S. Coleman v Attridge Law and Steve Law, ECLI:EU:C:2008:415. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62006CJ0303>
13. Judgment of the CJEU (Second Chamber) of 11 April 2013, Ring and Werge v Dansk Almennyttigt Boligselskab, ECLI:EU:C:2013:222.
14. Judgment of the CJEU of 4 July 2013, Commission v Italy, Case C-312/11
15. Judgment of the CJEU of 18 March 2014, Z. v A Government Department and The Board of management of a community school, Case C-363/12