Joanna Podolska
Kancelaria Radcy Prawnego

DOI: 10.34616/145159

Wybrane uprawnienia pracownicze związane z niepełnosprawnością a konsekwencje celowego niepoinformowania pracodawcy o posiadaniu statusu osoby niepełnosprawnej

1. Wprowadzenie

Obowiązujące regulacje prawa pracy, oprócz szeregu uprawnień pracowniczych właściwych wszystkim zatrudnionym, zawierają przepisy mające na celu preferencyjne traktowanie niektórych grup pracowników (np. kobiety w ciąży, młodociani, pracownicy niepełnosprawni, pracownicy zatrudnieni w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia). Związane jest to z koniecznością uwzględnienia istniejących aspektów społecznych czy psychofizycznych, w tym kondycji zdrowotnej tej kategorii osób. Powyższe okoliczności można więc ujmować w kategoriach zakazów podmiotowych (np. wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych) uprawnień do dodatkowych urlopów wypoczynkowych lub urlopów o innym charakterze czy obowiązków pracodawcy w zakresie dostosowania stanowisk pracy do szczególnych potrzeb pracowników. Odnosząc się do problematyki zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych, głównym źródłem ich uprawnień pozostaje ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (dalej: u.r.z.s.)[1]. Z uwagi na ramy niniejszego opracowania omówieniu zostały poddane jedynie wybrane uprawnienia pracowników niepełnosprawnych. Dotyczą one kwestii czasu pracy oraz dodatkowego urlopu wypoczynkowego w zestawieniu z możliwymi konsekwencjami wynikającymi z braku poinformowania pracodawcy o posiadaniu statusu osoby niepełnosprawnej. W określonych bowiem sytuacjach korzystanie przez pracowników z ustawowych przywilejów może w rzeczywistości przyjmować wymiar negatywny i godzić w interes pracodawcy oraz dobro zakładu pracy.

Podkreślić należy, że pomimo braku ustawowego obowiązku informowania pracodawcy przez pracownika o posiadaniu statusu osoby niepełnosprawnej zgłoszenie tej okoliczności, szczególnie w kontekście korzystania przez niego z ustawowych uprawnień, należy wywodzić z ogólnego obowiązku pracownika przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) i dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) Ponadto, mając na względzie brzmienie przepisu art. 22^1

[1] T.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 573.

§ 3 pkt 3 k.p., pracodawca żąda od pracownika podania danych osobowych obejmujących inne dane (niż te wymienione w § 1 i 2 tego przepisu[2]), jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. W omawianym zakresie można więc wyróżnić dwie sytuacje. Jedna obejmuje przypadek braku poinformowania pracodawcy o posiadaniu statusu osoby niepełnosprawnej – rozpatrywanej w kontekście przeciwwskazań do wykonywania pracy. Druga dotyczy okoliczności zatajenia przed pracodawcą faktu niepełnosprawności dla możliwości realizacji poszczególnych uprawnień związanych z posiadaniem statusu osoby niepełnosprawnej (skrócone normy czasu pracy oraz dodatkowy urlop wypoczynkowy).

2. Konsekwencje zatajenia przez pracownika przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy w kontekście posiadania statusu osoby niepełnosprawnej

W pierwszym przypadku, opierając się na stanowisku Sądu Najwyższego, podkreślić należy, że zatajenie przez pracownika, iż został on zaliczony do grupy inwalidzkiej[3] w zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcy co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy, może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)[4]. Konstatacja ta jest niewątpliwie słuszna, gdyż do obowiązków pracodawcy należy ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 k.p.). Tym samym należy stwierdzić, że w przypadku uzyskania przez pracownika orzeczenia, z którego wynika niezdolność do wykonywania pracy, do podstawowych zasad lojalności w stosunku pracy należy uznać to, że pracownik powinien o tym fakcie poinformować pracodawcę. Brak działań pracownika w tym zakresie może stanowić więc – w razie powzięcia przez pracodawcę takiej informacji – uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a nawet, jak wskazał Sąd Najwyższy, rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Stosownie do art. 211 pkt 5 k.p. pracownik, poza powinnością poddawania się badaniom lekarskim, jest obowiązany do stosowania się do wskazań lekarskich. Zatajenie więc okoliczności będących podstawą do niedopuszczenia do pracy z uwagi na posiadane orzeczenie o niezdolności do pracy (odpowiadające jednemu ze stopni niepełnosprawności) stanowi naruszenie przez pracownika bezwzględnego

[2] Przykładowo można wymienić: imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe czy przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

[3] W bieżącym stanie prawnym wydawane są orzeczenia o niepełnosprawności przez miejski, powiatowy lub wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności lub orzeczenia lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Orzeczenia innych organów, wydane po 31 grudnia 1997 r., nie stanowią podstawy do uznania osoby za niepełnosprawną w rozumieniu u.r.z.s. Jednak orzeczenia o zaliczeniu do grupy inwalidzkiej, wydane przed 1 stycznia 1998 r., traktuje się na równi z odpowiednim orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności tylko, jeżeli są nadal ważne.

[4] Wyrok SN z 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, LEX nr 55619.

obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W innym z orzeczeń Sąd Najwyższy podkreślił, że podjęcie przez pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby czynności zarobkowych sprzecznych ze wskazaniami lekarskimi nie jest wykonywaniem obowiązku troski o dobro zakładu pracy, nawet wtedy, gdy pracodawca, bez swojej wiedzy i zgody, uzyskał przy okazji korzyść majątkową[5]. Powyższy pogląd wpisuje się również we wcześniej zaprezentowane stanowisko, zgodnie z którym zatajenie przez pracownika przed pracodawcą faktu niepełnosprawności rzutującej na brak przeciwwskazań do wykonywania pracy należy ujmować w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jednocześnie obowiązujące przepisy, w szczególności u.r.z.s., nakładają na pracodawcę szereg obowiązków, które musi on spełnić przy zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej. Tym samym aby możliwa była ich realizacja, pracodawca musi mieć wiedzę o posiadaniu przez pracownika statusu osoby niepełnosprawnej, co należy również rozważać w kontekście przepisu art. 212 pkt 6 k.p. Zobowiązuje on osobę kierującą pracownikami do zapewnienia wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

3. Uprawnienia w zakresie czasu pracy i dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz konsekwencje zatajenia faktu posiadania statusu osoby niepełnosprawnej

Drugi przypadek obejmuje kwestie wskazanych uprawnień pracowniczych związanych z niepełnosprawnością. Odnosząc się do zagadnienia czasu pracy, zgodnie z art. 15 ust. 2 u.r.z.s. czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo[6]. Ponadto osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy na wniosek pracownika lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem wyraził na to zgodę (art. 16 ust. 1 pkt 2 u.r.z.s.). W kontekście powyższego dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy osoby niepełnosprawnej (bez wyraźnej zgody lekarza) może narazić pracodawcę na odpowiedzialność przed organami kontrolującymi, w tym spowodować nałożenie na zatrudniającego grzywny do 30 000 zł, zgodnie z art. 281 § 1 k.p.

W myśl ogólnych zasad wykonywanie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, bez wyraźnej akceptacji ze strony pracodawcy, musi być w sposób jednoznaczny umotywowane obiektywnymi okolicznościami danego przypadku. Samowolne podjęcie pracy, która takiego uzasadnienia nie znajduje, nie powinno być traktowane jako praca nadliczbowa[7]. Regułą jest wykonywanie pracy w ramach

[5] Wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 44/00, LEX nr 47126.

[6] Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do lekkiego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (art. 15 ust. 1 u.r.z.s.).

[7] Z uzasadnienia wyroku SN z 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, LEX nr 55619.

ustalonej normy czasu pracy, a o potrzebie świadczenia pracy ponad ustalone normy decyduje pracodawca. Podobnie należy interpretować sytuację, w której pracownik niepełnosprawny (zaliczony do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności) świadomie zataja przed pracodawcą fakt swojej niepełnosprawności celem umyślnego przekroczenia bezwzględnie obowiązujących go ustawowo norm czasu pracy i wystąpienia z roszczeniem o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji żądanie takie mogłoby zostać zakwalifikowane jako nieuzasadnione, co jednak bywa inaczej oceniane na gruncie orzecznictwa i doktryny[8]. Dodatkowo w razie powzięcia przez pracodawcę – w trakcie zatrudnienia – wiedzy o celowym działaniu pracownika zmierzającym do uzyskania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych mógłby on powyższe zachowanie kwalifikować również w kategorii braku lojalności względem pracodawcy. Tym samym mogłoby to prowadzić do utraty zaufania do zatrudnionego i stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Przy odmiennej interpretacji powstawałoby niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracowników. W doktrynie słusznie przyjmuje się, że „dobro zakładu pracy" w aspekcie pracowniczego obowiązku dbałości wyrażonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. to nie tylko środki materialne, ale również niematerialne. W rezultacie pracowniczego obowiązku dbałości nie można zawężać do pojęcia zakładu pracy rozumianego przedmiotowo. Należy mieć na uwadze, że w ramach stosunku pracy pracownik zobowiązany jest być lojalnym wobec pracodawcy w granicach związanych ze swoim zatrudnieniem[9]. Sąd Najwyższy słusznie przyjął, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę[10]. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy trafnie wskazał, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowią szczególną zasadę lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy[11]. W doktrynie zasadnie przyjmuje się ponadto, że przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnej sytuacji faktycznej może się bowiem okazać, że korzystanie z takich

[8] Sąd Najwyższy podkreśla, że przedłożenie w trakcie zatrudnienia przez pracownicę orzeczenia o niepełnosprawności umiarkowanej powoduje, iż pracodawca powinien podjąć kroki dwojakiego rodzaju: obniżyć pracownicy normę czasu pracy zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o u.r.z.s. albo wyegzekwować od niej wyraźny wniosek o odstąpienie od obniżonej normy czasu pracy, poparty stosownym zaświadczeniem lekarza, tak: wyrok SN z 3 sierpnia 2016 r., I PK 168/15, LEX nr 2087686 wraz z glosą aprobującą K. Roszewskiej, OSP 2018, nr 2, s 13-14.

[9] J. Czerniak-Swędzioł, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05*, OSP 2007, nr 7-8, s. 96.

[10] Wyrok SN z 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, LEX nr 49309.

[11] Z uzasadnienia wyroku SN z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, LEX nr 31725.

uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności[12].

Nieco inaczej kształtuje się natomiast kwestia uprawnień do dodatkowego urlopu wypoczynkowego i związanego z tym ekwiwalentu w razie jego niewykorzystania. Zgodnie z art. 19 ust. 1 u.r.z.s. osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Tym samym brak wiedzy pracodawcy o fakcie posiadania przez zatrudnionego statusu osoby niepełnosprawnej uniemożliwia uwzględnienie tego urlopu w rozliczeniach czy planie urlopowym. Wart uwagi pozostaje pogląd Sądu Najwyższego, który podkreślił, że prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu[13]. Jest to podyktowane więc faktem samego pozostawania w stosunku pracy, tak jak ma to miejsce w przypadku podstawowego urlopu wypoczynkowego. Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie jest więc zależne ani od sposobu, ani od przyczyn ustania stosunku pracy. Analogiczne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z 27 lutego 1985 r., w której wskazał, że „pracownikowi, który po rozwiązaniu stosunku pracy przedstawił zakładowi pracy orzeczenie […] o spełnieniu warunków uprawniających do zwiększonego o 10 dni urlopu wypoczynkowego, przewidzianego dla kombatantów, przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany w okresie pozostawania w stosunku pracy urlop w zwiększonym wymiarze”[14]. Poglądy doktryny zdają się w tym zakresie podzielać linię orzeczniczą Sądu Najwyższego. Podkreśla się, że przedstawienie orzeczenia nie ma wpływu na samo nabycie prawa do dodatkowego urlopu, ale jest warunkiem skorzystania z niego, ponieważ dopiero od dnia przedstawienia orzeczenia pracodawca ma obowiązek udzielić dodatkowego urlopu, do którego ten nabył prawo[15].

W świetle powyższego rodzi się pytanie, czy roszczenie pracownika o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop dodatkowy jest zasadne w razie celowego zatajenia przed pracodawcą faktu posiadania statusu osoby niepełnosprawnej. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że nieuzyskanie przez pracodawcę wiadomości o przysługującym pracownikowi z mocy prawa prawie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego może – w konkretnych okolicznościach – oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie można zarzucić zawinionego niewykonywania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa pracy. Brak winy pracodawcy nie unicestwia więc

[12] M. Gersdorf, [w:] M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, LEX/el. 2014, art. 100.

[13] Wyrok SN z 29 czerwca 2005 r., II PK 339/04, LEX nr 180262.

[14] Uchwała SN z 27 lutego 1985 r., III PZP 6/85, LEX nr 15896.

[15] K. Pietruszyńska, *Pracownicy niepełnosprawni*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6, s. 41 oraz E. Staszewska, [w:] M. Włodarczyk (red.), *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*, LEX/el. 2015, art. 20(c).

samego prawa do urlopu wypoczynkowego[16]. Pomimo ogólnej słuszności powyższego stanowiska zasadne wydaje się jednak rozważanie działań pracownika przez pryzmat klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. W orzecznictwie wskazuje się, że wskazany brak winy pracodawcy może jednak – razem z innymi okolicznościami – mieć znaczenie przy rozpatrywaniu roszczenia pracownika o ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części (art. 171 § 1 k.p.)[17]. Należy bowiem odróżnić sytuację, w której pracownik nie ma możliwości przedłożenia dokumentów potwierdzających jego uprawnienia (zgubienie, kradzież, konieczność wyrobienia duplikatu, oczekiwanie na wydanie orzeczenia) od tej, w której zatrudniony celowo zataja fakt swojej niepełnosprawności w celu uzyskania określonego świadczenia finansowego wraz z odsetkami za jego nieterminową wypłatę. Będzie to miało szczególne znaczenie, jeśli pracodawca posiada status zakładu pracy chronionej, a tym samym ma możliwość uwzględnienia, przy konieczności zachowania normalnego toku pracy, wszelkich wymogów ustawowych i uprawnień pracowniczych związanych z niepełnosprawnością. Dodatkowe dni urlopowe pracownika wiążą się z koniecznością odpowiedniego ich ujęcia w programach kadrowo-płacowych pracodawcy oraz uwzględnienia pod kątem finansowym i sprawozdawczym danych w rezerwach urlopowych. Brak wiedzy o tej okoliczności może spowodować powstanie po stronie pracodawcy szkody, co będzie związane z błędnym ujęciem tych danych w systemie księgowo-płacowym oraz niewłaściwym rozdystrybuowaniem posiadanych przez pracodawcę środków. W orzecznictwie wskazuje się, że pracownikowi, który nie miał możliwości skorzystania z urlopu udzielonego mu przez pracodawcę w terminie określonym w art. 168 k.p., nie można czynić zarzutu nadużycia prawa w przypadku, gdy żąda ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy[18]. *A contrario*, w sytuacji gdyby pracownik nie zataił przed pracodawcą faktu posiadania statusu osoby niepełnosprawnej, miałby on możliwość skorzystania w trakcie zatrudnienia z urlopu dodatkowego w naturze. W konsekwencji żądanie przez pracownika wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany – wyłącznie z jego winy – urlop, należy poddać ocenie pod kątem naruszenia prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. Ma to istotne znaczenie również w kontekście 3-letniego terminu przedawnienia roszczeń (art. 291 § 1 k.p.), szczególnie jeśli z okoliczności sprawy wynikałoby, że wyłączną motywacją pracownika była chęć uzyskania ekwiwalentu (świadczenia pieniężnego). W doktrynie podkreśla się, że w prawie pracy brak jest przepisów odwołujących się wprost do pojęć dobrej i złej wiary. Nie ma jednak przeszkód, aby określone zachowania stron w stosunkach pracy były oceniane – poprzez art. 8 k.p. – jako działania w złej wierze, a tym samym jako niezasługujące na ochronę, tak samo jak wszelkie inne zachowania sprzeczne z zasadami współżycia społecznego[19].

[16] Wyrok SN z 29 czerwca 2005 r., II PK 339/04, LEX nr 180262.

[17] Z uzasadnienia wyroku SR w Puławach z 10 kwietnia 2018 r., IV P 133/16, LEX nr 2485016 oraz uzasadnienie wyroku SN z 29 czerwca 2005 r., II PK 339/04, LEX nr 180262.

[18] Wyrok SN z 7 maja 2008 r., II PK 313/07, LEX nr 516814.

[19] G. Goździewicz, T. Zieliński, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, LEX/el. 2017, art. 8.

4. Zakończenie

Przedstawiona powyżej analiza pozwala stwierdzić, że pomimo ustawowo nadanych uprawnień pracowniczych związanych z niepełnosprawnością występują sytuacje, w których przywileje te w niektórych okolicznościach mogą powodować naruszenie interesu pracodawcy. Jak zostało podkreślone, przepisy prawa pracy nie obligują zasadniczo pracowników do informowania pracodawcy o posiadaniu statusu osoby niepełnosprawnej. Jednak umyślne zatajenie tego faktu przez zatrudnionego, z intencją uzyskania określonych korzyści finansowych w miejsce świadczeń w naturze, należy kwalifikować w kategoriach jego złej wiary, naruszenia ogólnego obowiązku pracownika przestrzegania zasad współżycia społecznego i dbałości o dobro zakładu pracy. Mając na względzie długość okresu przedawnienia omawianych roszczeń (3 lata), kwoty należnych niepełnosprawnemu pracownikowi świadczeń pieniężnych mogą okazać się dotkliwą „sankcją" dla pracodawcy. Celowe wydaje się więc rozpatrywanie tego typu roszczeń przez pryzmat nadużycia przez pracownika prawa podmiotowego (społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa), jednak przy ścisłym uwzględnieniu całokształtu okoliczności danego przypadku. Na kanwie omawianych okoliczności rysuje się również obraz niedostatecznie wypracowanych poglądów doktryny i judykatury w zakresie konsekwencji negatywnych działań pracownika, co uzasadniałoby podjęcie pogłębionej analizy. Jedynie w jednostkowych przypadkach linia orzecznicza sądów częściowo zmierza w kierunku pewnego ograniczenia uprawnień w związku z zatajeniem przez pracownika posiadania statusu osoby niepełnosprawnej.

Bibliografia

Czerniak-Swędzioł J., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05*, OSP 2007, nr 7-8.

Gersdorf M., [w:] M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, LEX/el. 2014.

Goździewicz G., Zieliński T., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, LEX/el. 2017.

Pietruszyńska K., *Pracownicy niepełnosprawni*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2012, nr 6.

Roszewska K., *Glosa do wyroku SN z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 168/15*, OSP 2018, nr 2.

Staszewska E. [w:] M. Włodarczyk (red.), *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*, LEX/el. 2015.