

Sprawni w prawie

Zatrudnianie osób
z niepełnosprawnością intelektualną

Jarosław Kamiński

Zeszyt nr 5



© Copyright by PSOUU 2006

ISBN 83-60105-25-1

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób
z Upośledzeniem Umysłowym
ul. Głogowa 2 b
02-639 Warszawa
tel.: 0-22 848-82-60, 0-22 646-03-14
fax: 0-22 848-61-62
e-mail: zg@psouu.org.pl
www.psouu.org.pl

Zeszyt nr 5 wchodzi w skład serii pt. „*Sprawni w prawie*”.

Redaktor serii: Jarosław Kamiński

Projekt okładki: Cezary Sotek

Skład i druk: Daniel Jakoniuk, DG-GRAF Warszawa



Publikacja jest dofinansowana przez
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Jarosław Kamiński

Sprawni w prawie

Zeszyt nr 5

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną



Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Warszawa 2006

Prawo pracy jest gałęzią prawa, która swoim zakresem obejmuje przepisy prawne regulujące stosunki pracy, czyli kwestie zatrudnieniowe, pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (zakładem pracy). W szczególności prawo pracy reguluje sposoby nawiązywania i tryb rozwiązywania stosunku pracy, prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy, czas pracy, zasady wynagrodzenia, urlopy pracownicze, tryb rozstrzygania sporów pomiędzy pracownikami a pracodawcami oraz ochronę kobiet oraz młodocianych z punktu widzenia prawa pracy.

Kwestie zatrudnieniowe osób niepełnosprawnych zostały uregulowane w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Pierwszy akt prawny reguluje sprawy dotyczące zatrudniania osób, bez względu na to, czy osoby te są pełnosprawne, czy też niepełnosprawne. Natomiast ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zawiera uregulowania dotyczące tylko i wyłącznie tej grupy społecznej.

Zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej „*każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy*”. Oznacza to, iż nie można ograniczać dostępu do pracy. Jednakże ze względu na fakt posiadanej niepełnosprawności wprowadzone zostały pewne zapisy prawne, które mają za zadanie ułatwienie w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne.

W polskim systemie prawnym za osoby niepełnosprawne uważa się osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwałe lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały odpowiednie orzeczenie o:

- 1) zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności (lekki, umiarkowany, znaczny);
- 2) całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy;
- 3) niepełnosprawności przed ukończeniem 16 roku życia.

Z punktu widzenia osób niepełnosprawnych bardzo istotnym jest określenie stopnia niepełnosprawności. Do **znacznego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji, przez którą rozumie się naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację. **Jednakże stwierdzenie znacznego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza jednak możliwości podejmowania zatrudnienia, także poza zakładem pracy chronionej czy też aktywizacji zawodowej.** Natomiast do **umiarkowanego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Zaś do **lekkiego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Należy zwrócić uwagę, iż od 1 września 1997 r. dotychczasowe pojęcie grupy inwalidzkiej (I, II lub III) zostało zastąpione pojęciem niezdolności do pracy (całkowitej, częściowej).

Zgodnie z tą zmianą osoby, które przed 1 września 1997 r. zaliczane były do:

I grupy inwalidzkiej - uważa się za całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji;

II grupy inwalidzkiej - uważa się za całkowicie niezdolną do pracy;

III grupy inwalidzkiej - uważa się za częściowo niezdolną do pracy.

Mając na uwadze powyższe definicje bardzo istotnym jest rozróżnienie całkowitej niezdolności do pracy od częściowej niezdolności do pracy. Całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy. Natomiast częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

Umowa o pracę

Umowa o pracę jest najbardziej powszechną podstawą świadczenia stosunku pracy, czyli bycia zatrudnionym. Jest ona umową wzajemną, w której pracownik zobowiązuje się do **wykonywania pracy** umówionego rodzaju, a pracodawca do zatrudnienia pracownika **za wynagrodzeniem**. Ze względu na czas trwania zatrudnienia umowy o pracę dzielą się na:

- **umowy terminowe** – umowa na czas wykonania określonej pracy, umowa na czas określony;
- **umowy bezterminowe** – umowa na czas określony.

Każda z powyższych umów może zostać poprzedzona umową o pracę na **okres próbny**, która jednakże nie może być dłuższa niż **3 miesiące**. Zawarcie tej umowy ma na celu głównie sprawdzenie kwalifikacji zawodowych oraz przydatności pracownika do pracy na określonym stanowisku, jednocześnie pozwala pracownikowi zapoznać się z warunkami pracy jakie panują u konkretnego pracodawcy.

Do najpopularniejszych umów terminowych należy umowa na czas określony. Określenie czasu wykonywania pracy może nastąpić poprzez wskazanie:

- konkretnej daty kalendarzowej, z której nadejściem nastąpi rozwiązanie umowy o pracę, np. zawarcie umowy do dnia 31 grudnia 2006 r.;
- zdarzenia, którego zajście spowoduje rozwiązanie umowy o pracę, przy czym zdarzenie to musi mieć charakter pewny, a czas jego nadejścia wiadomy lub łatwy do przewidzenia, np. sezon wczasowy.

Pracodawca nie określił maksymalnego okresu na jaki może zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Jednakże wprowadzone zostało ograniczenie dopuszczające istnienie tylko dwóch następujących po sobie umów o pracę na czas określony, natomiast zawarcie trzeciej umowy na czas określony powoduje, iż z mocy prawa staje się ona umowa zawartą na czas nieokreślony.

Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony jest z reguły zawierana, gdy strony stosunku pracy zamierzają w nim pozostawać przez dłuższy okres czasu. Taka forma umowy o pracę jest najbardziej korzystna dla pracownika i stwarza najdalej idącą ochronę stosunku pracy, która polega przede wszystkim na:

- konieczności merytorycznego uzasadnienia wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę;
- obowiązku podawania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu;
- wydłużonych okresach wypowiedzenia;
- obowiązku konsultacji wypowiedzenia z organizacją związkową, jeśli takowa działa u pracodawcy, a pracownik jest członkiem tejże organizacji, bądź też wyraziła ona zgodę na jego ochronę.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Polskie prawo przewiduje również możliwość świadczenia pracy na podstawie tzw. umów cywilnoprawnych (tzw. **zatrudnienie niepracownicze**). Oznacza to, iż praca może być wykonywana na podstawie jednej z umów z zakresu prawa cywilnego, do których należy zaliczyć:

- umowę o dzieło;
- umowę zlecenia;
- umowę o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia;
- umowę agencyjną.

Czas pracy

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać **8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo**. Jednakże w przypadku osoby o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności czas pracy nie może przekraczać **7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo**.

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona ani w porze nocnej, ani w godzinach nadliczbowych. Jednakże zasady tej nie stosuje się do:

- 1) osób niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu mających zgodę na takie zatrudnienie, wydane przez lekarza prowadzącego badania profilaktyczne pracowników albo – w razie jego braku – przez lekarza sprawującego opiekę nad osobą; koszty badań ponosi pracodawca;
- 2) gdy, na wniosek zatrudnionej osoby niepełnosprawnej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Stosowanie norm czasu pracy dla osób niepełnosprawnych nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Obniżony wymiar czasu pracy dla osoby niepełnosprawnej jest zatrudnieniem na całym etacie. Oznacza to, iż godzinowa stawka wynagrodzenia zostaje odpowiednio podwyższona i dostosowana do obniżonego wymiaru czasu pracy.

PRZYKŁAD I

Pracownik zatrudniony na pełen 8-godzinny etat, uległ wypadkowi, w wyniku którego doznał poważnego uszczerbku na zdrowiu i został mu przyznany umiarkowany stopień niepełnosprawności. Po powrocie do pracy został dalej zatrudniony na pełnym etacie, lecz w obniżonym wymiarze czasu pracy. W związku z powyższym przyjmując, iż do czasu wypadku zarabiał 30 zł za godzinę, tak po wypadku jego stawka godzinowa uległa stosownemu podwyższeniu do 34 zł za godzinę.

Zgodnie z przepisami każdej osobie zatrudnionej powyżej 6 godzin dziennie przysługuje 15 minut odpoczynku, natomiast osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. W takim przypadku czas przerwy wynosi 30 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Wynagrodzenie za pracę

Jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest otrzymywanie wynagrodzenia za wykonaną pracę. Należy jednakże pamiętać, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną sumiennie, należycie, w sposób niewadliwy oraz zgodnie z poleceniami przełożonego. Wysokość wynagrodzenia nie może być ustalana w sposób dyskryminujący, co oznacza, że każda osoba podejmująca zatrudnienie, bez względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na rodzaj zatrudnienia powinna być równo traktowana w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia (w tym wynagrodzenia), awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Każdy pracownik ma prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Polski system prawny określa wysokość **minimalnego wynagrodzenia** za pracę. W roku 2006 r. wynosi ono **899,10 zł**. Jest to wysokość minimalnego wynagrodzenia dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli w przypadku osoby z niepełnosprawnością intelektualną za 7 godzin pracy w ciągu dnia. Wysokość pierwszego wynagrodzenia pracownika, który po raz pierwszy podejmuje jakiegokolwiek zatrudnienie nie może być niższe niż **80%** minimalnego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie jest świadczeniem okresowym. Oznacza to, iż musi być ono wypłacane **co najmniej raz w miesiącu** w ustalonym z góry, **stałym terminie**. Może być ono wypłacane za okresy krótsze niż miesiąc. Wynagrodzenie jest wypłacane z dołu, czyli po wykonanej pracy, niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości, jednak nie później niż w ciągu pierwszych **10 dni**

następnego miesiąca kalendarzowego. Terminowa wypłata wynagrodzenia jest obowiązkiem pracodawcy. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w **formie pieniężnej**, które co do zasady powinno być wypłacane gotówką, jednakże na pisemne życzenie pracownika dopuszczalna jest inna forma wypłaty wynagrodzenia, np. przelew na konto.

W czasie pobytu pracownika na urlopie wypoczynkowym, jak również na urlopie okolicznościowym z okazji ślubu, pogrzebu, czy też urodzenia dziecka, przysługuje mu prawo do pełnego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie przysługuje również pracownikowi za czas choroby. Oznacza to, iż pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby lub odosobniony w związku z chorobą zakaźną ma prawo, **za pierwsze 33 dni** tej niezdolności liczone łącznie w całym roku kalendarzowym, do wynagrodzenia gwarancyjnego wypłacanego ze środków pracodawcy. Po upływie tego okresu czasu wypłatę zasiłku chorobowego przejmuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych. To wynagrodzenie w większości przypadków wynosi **80%** wynagrodzenia pracownika. Jednakże pracownikom w ciąży oraz pracownikom niezdolnym do pracy wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy przysługuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Przyczyna niezdolności do pracy z wymienionych powyżej przyczyn powinna zostać udokumentowana zaświadczeniem lekarskim wystawionym na zwykłym druku. Oprócz tego pracownik ma obowiązek przedstawić pracodawcy zwolnienie lekarskie na druku ZUS ZLA. Zaświadczenie lekarskie jest poufne i nie może być udostępniane osobom postronnym.

Wysokość podstawowego zasiłku chorobowego wynosi **80% podstawy wymiaru**, natomiast w przypadku pobytu w szpitalu **70%**. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu, czyli pracownikowi, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres **12 miesięcy kalendarzowych** poprzedzających miesiąc powstania niezdolności do pracy.

Obowiązki pracownika

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz swojego pracodawcy oraz pod jego kierownictwem. Pracownik powinien wykonywać swoją pracę starannie oraz sumiennie. Przez staranne wykonywanie pracy należy rozumieć działanie zgodnie z rodzajem i charakterem pracy. Natomiast sumienne wykonywanie pracy oznacza wykonywanie przy wykorzystaniu swoich kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego, posiadanej wiedzy oraz umiejętności pracownika.

Do obowiązków pracownika należy również stosowanie się do poleceń swoich przełożonych. Jednakże polecenia te muszą spełniać pewne określone warunki. Muszą one dotyczyć pracy, nie mogą pozostawać w sprzeczności z przepisami prawa, a przede wszystkim muszą być zgodne z umową o pracę. Polecenie dotyczy pracy, gdy jest związane z łączącym pracownika z pracodawcą stosunkiem pracy – oznacza to, iż pracodawca nie może wydać pracownikowi polecenia załatwienia jego osobistej sprawy. Polecenia nie mogą być sprzeczne z prawem – oznacza to, iż pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia, które jest niezgodne z prawem.

Ponadto przepisy prawa zaliczyły do obowiązków pracownika:

- przestrzegania obowiązującego u pracodawcy czasu pracy;
- przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku;
- przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych;
- dbałość o dobro pracodawcy i w ramach tego ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- przestrzeganie w zakładzie zasad współżycia społecznego.

Obowiązki pracodawcy

Polskie prawo uregulowało obowiązki pracodawcy w sposób bardzo szeroki.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy przede wszystkim zaliczyć:

- obowiązek równości w zatrudnieniu, co oznacza, iż osoby zatrudnione w tej samej sytuacji pracowniczej mają równe prawa, dotyczy to przede wszystkim równości kobiet i mężczyzn;
- obowiązek zakazu dyskryminacji w zatrudnianiu pracowników;
- obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia za pracę;
- obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz obowiązek systematycznego szkolenia w tym zakresie;
- obowiązek zaznajomienia pracowników podejmujących pracę z zakresem ich praw i obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach, tzw. instruktaż;

- obowiązek zorganizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień zawodowych, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- obowiązek zorganizowania pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;;
- obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- obowiązek zaspakajania, w miarę posiadanych środków, bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników.

Urlop wypoczynkowy i inne zwolnienia od pracy

Urlop wypoczynkowy jest zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia w pracy w celu regeneracji jego sił fizycznych i psychicznych przy jednoczesnym zapewnieniu mu w tym czasie wynagrodzenia. Prawo do urlopu jest jednym z podstawowych praw pracowniczych zagwarantowanym w Konstytucji. W związku z powyższym każdy pracownik ma prawo do urlopu:

- corocznego;
- płatnego;
- nieprzerwanego.

Urlop jest prawem osobistym pracownika, co oznacza, iż nie może on przenieść swojego prawa do urlopu na innego pracownika. Jednocześnie pracownik nie ma prawa zrzec się prawa do urlopu, zarówno bieżącego, jak i zaległego, jeśli zamierza go wykorzystać.

Należy pamiętać, że tylko osoby zatrudnione na podstawie przepisów prawa pracy mają prawo do urlopu. Osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowa zlecenia, umowa o dzieło, nie mają takiego prawa, chyba że zawarta przez nich umowa wyraźnie przewiduje takie uprawnienie.

Każdy pracownik, który po raz pierwszy w życiu podejmuje pracę, nabywa prawo do pierwszego urlopu z upływem każdego miesiąca pracy **w wysokości 1/12** wymiaru mu po przepracowaniu pierwszego roku. Takie zasady obowiązują w pierwszym roku kalendarzowym, w którym pracownik podjął swoją pierwszą pracę. Zostały one wprowadzone od 1 maja 2004 r. i zastąpiły prawo do pierwszego urlopu dopiero po przepracowaniu pierwszych 6 miesięcy. Natomiast prawo do kolejnego urlopu pracownik nabywa w następnym roku kalendarzowym, następującym po roku, w którym po raz pierwszy podjął pracy.

PRZYKŁAD II

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną rozpoczęła pierwszą pracę w dniu 1 października 2006 r. Prawo do kolejnego urlopu nabędzie z dniem 1 stycznia 2007 r., oczywiście pod warunkiem, że będzie jeszcze w tym dniu zatrudniona.

Od 1 stycznia 2004 r. obowiązuje nowy wymiar urlopu. Nadal jednak jest on uzależniony od ogólnego stażu pracy i wykształcenia pracownika. Pracownikowi, który pozostaje w zatrudnieniu przez okres mniej niż 10 lat, przysługuje 20 dni urlopu wypoczynkowego, natomiast pracownikowi, który pracuje już dłużej niż 10 lat – 26 dni urlopu. Osobom niepełnosprawnym przysługują dodatkowe dni urlopu. Osobie zaliczonej do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowo urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia go do jednego z dwóch stopni niepełnosprawności. Na potrzeby zatrudnieniowe o stopniu niepełnosprawności orzekają powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności jako I instancja oraz wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności jako II instancja.

PRZYKŁAD III

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności jest zatrudniona na pół etatu. Nie posiada ponad dziesięcioletniego stażu pracy. W związku z powyższym uprawnienia urlopowe tejże osoby przedstawia się będą następująco:

- 20 dni urlopu wypoczynkowego + 10 dni urlopu dodatkowego = 30 dni;
- 30 dni x 1 etatu = 15 dni

W takim przypadku osoba z niepełnosprawnością intelektualną będzie miała prawo do 15 dni urlopu.

Jednakże urlop dodatkowy nie przysługuje w przypadku, gdy osoba niepełnosprawna jest już uprawniona do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni lub ma prawo do urlopu dodatkowego na podstawie przepisów innych ustaw niż ustawa *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*.

Ponadto osoba niepełnosprawna zaliczona do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności ma prawo do **płatnego zwolnienia** od pracy w wymiarze **21 dni roboczych** w celu uczestniczenia, jednakże nie częściej niż raz w roku, w **turnusie rehabilitacyjnym**, a także w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających bądź w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli powyższe czynności nie mogą zostać wykonane poza godzinami pracy.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu oraz zwolnienia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w danym roku.

Obok urlopu wypoczynkowego przysługują również pracownikowi **urlopy szkoleniowe** oraz **urlopy okolicznościowe**.

Urlopy szkoleniowe stanowią szczególnego rodzaju kategorię urlopów pracowniczych, ponieważ przysługują pracownikom podejmującym naukę **w celu podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych** w formach szkolnych oraz pozaszkolnych **na podstawie skierowania pracodawcy**. Pracownikowi podejmującemu naukę w szkole na podstawie skierowania pracodawcy przysługuje urlop szkoleniowy oraz zwolnienie z części dnia pracy, w obydwu przypadkach przysługuje pracownikowi pełne wynagrodzenie. Pracodawca może wydać skierowanie na szkolenie w dowolnej formie, również w formie ustnej, jednakże forma pisemna jest jak najbardziej wskazana. Urlop szkoleniowy przysługuje tylko w czasie trwania roku szkolnego i jego nie wykorzystanie powoduje utratę prawa do niewykorzystanej części urlopu, co oznacza, że urlop ten nie przechodzi na następny rok szkolny. Ponadto pracodawca może udzielić pracownikowi podejmującemu naukę w szkole również innej pomocy, do której należy zaliczyć:

- zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, jeśli nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i pracy pracownika;
- pokrycie kosztów podręczników i innych materiałów szkoleniowych;
- pokrycie opłat za naukę pobieranych przez szkołę;
- udzielenie dodatkowego urlopu szkoleniowego.

Pracownik ma obowiązek - **na wniosek pracodawcy** - zwrócić koszty poniesione na jego kształcenie, jeżeli bez uzasadnionej przyczyny przerwie naukę w szkole lub jej w ogóle nie podejmie.

Urlop okolicznościowy oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, gdy nieobecność pracownika jest spowodowana zajściami określonych w życiu osobistym pracownika zdarzeń. Wymiar urlopu okolicznościowego wynosi:

- **2 dni** – na ślub pracownika (przy czym dni zwolnienia z tytułu ślubów cywilnych i wyznaniowych nie kumulują się), urodzenia się dziecka pracownika niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, zgon i pogrzeb małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma, macochy;
- **1 dzień** – na ślub dziecka pracownika, zgon i pogrzeb siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka pracownika, a także innej osoby pozostającej na jego utrzymaniu lub pod jego bezpośrednią opieką.

Podstawą udzielenia urlopu okolicznościowego jest oświadczenie pracownika oraz udokumentowanie faktu zaistnienia danego zdarzenia (np. akt ślubu, akt urodzenia się dziecka itp.)

Ustanie stosunku pracy

Zgodnie z przepisami prawa pracy ustania stosunku pracy, czyli rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić tylko i wyłącznie na skutek:

- zgodnego oświadczenia woli stron, czyli **za porozumieniem stron** – takie typu rozwiązanie można zastosować do każdego rodzaju umowy o pracę i niezależnie od szczególnej ochrony przysługującej pracownikowi, np. pracownicy w ciąży;
- oświadczenia wole jednej ze stron – do tej kategorii należy wypowiedzenie oraz rozwiązanie umowy o pracę **bez wypowiedzenia**; wypowiedzenie umowy o pracę powinno nastąpić w formie pisemnej wraz z podaniem przyczyn dokonania wypowiedzenia;
- zdarzenia, które powoduje rozwiązanie umowy o pracę z mocy prawa – dotyczy to rozwiązania umowy o pracę z przyczyn wymienionych w *Kodeksie pracy* (śmierć lub tymczasowe aresztowanie) lub na skutek upływu terminu na jaki umowa o pracę została zawarta (w przypadku umowy na okres próbny lub umowy na czas określony) lub na skutek wykonania pracy, dla której umowa została zawarta.

Chroniony rynek pracy

Obok zatrudnienia na otwartym rynku pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą być zatrudniane na tzw. chronionym rynku pracy. Jest to możliwe w dwóch formach, jako:

- zakład pracy chronionej oraz
- zakład aktywności zawodowej.

Status **zakładu pracy chronionej** może uzyskać pracodawca spełniający łącznie następujące warunki:

- prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy;
- zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy;
- osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 40%, gdzie minimum 10% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności albo co najmniej 30% to osoby niewidome, psychicznie chore lub niepełnosprawne intelektualnie zaliczone do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności.

Spełnienie warunków pracy chronionej zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej oraz poradnictwa i usług rehabilitacyjnych. Przez doraźną opiekę lekarską należy rozumieć wydzielenie pomieszczenia przeznaczonego na gabinet ambulatoryjny, wyposażony w podstawowe środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy. Ponadto

pracodawca powinien zatrudnić przynajmniej jedną osobę średniego personelu medycznego, czyli wykwalifikowaną pielęgniarkę. Natomiast specjalistyczna opieka lekarska może zostać zapewniona poprzez zatrudnienie co najmniej jednego lekarza specjalisty. Ponadto zapewnienie poradnictwa i usług rehabilitacyjnych polega na zatrudnieniu wykwalifikowanego rehabilitanta lub terapeuty, w zależności od potrzeb niepełnosprawnych pracowników.

Zakład aktywności zawodowej może zostać utworzony przez powiat, gminę oraz fundację, stowarzyszenie lub inną organizację społeczną, **której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.**

Wyodrębniona przez powyższe podmioty organizacyjnie i finansowo jednostka może otrzymać status zakładu aktywności zawodowej, jeżeli:

- koszty utworzenia i działalności zakładu aktywności zawodowej są finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, samorządu terytorialnego lub z innych źródeł;
- zakłady te nie mogą prowadzić działalności polegającej na wytwarzaniu wyrobów przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego, a także pozostałych wyrobów alkoholowych o zawartości alkoholu powyżej 1,5% oraz wyrobów z metali szlachetnych.

Dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów utworzenia i działalności tychże zakładów dokonuje samorząd województwa na podstawie umowy zawartej z jednostką tworzącą zakład aktywności zawodowej. Umowa ta reguluje m.in. koszty działalności obsługowo-rehabilitacyjnej, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych:

- dofinansowanie uzyskiwanego z pracy w działalności gospodarczej zakładu wynagrodzenia osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, do wysokości 100% najniższego wynagrodzenia pracowników;
- wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w działalności obsługowo-rehabilitacyjnej;
- koszty materiałów, energii, usług materialnych, usług niematerialnych i innych niezbędnych do realizacji rehabilitacji i obsługi;
- koszty transportu i dowozu osób niepełnosprawnych;
- koszty szkoleń osób niepełnosprawnych związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą i przygotowaniem ich do pracy na otwartym rynku pracy;
- należne od pracownika i pracodawcy składki na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od pracowników;
- odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych lub wypłaty świadczeń urlopowych.

Jednostki prowadzące zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej zwolnione są w stosunku do tego zakładu z podatków, z wyłączeniem podatków: od gier, towarów i usług, środków transportu, akcyzowego oraz cła i podatków dochodowych. Zwolniony jest również z podatków: od nieruchomości, rolnego i leśnego, od czynności cywilnoprawnych, jeżeli czynność pozostaje w bezpośrednim związku z prowadzeniem zakładu oraz z opłat, poza opłatą skarbową.

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym prowadzi obecnie trzy zakłady aktywności zawodowej:

- w Kołobrzegu
- w Rymanowie;
- w Stargardzie Szczecińskim.

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jest organizacją pozarządową, samopomocową i niedochodową.

MISJA

Misją PSOUU jest:

- dbanie o godność ludzką, miejsce w rodzinie i wśród innych ludzi oraz szczęście osób z upośledzeniem umysłowym,
- wspieranie rodzin, aby były one w stanie sprostać sytuacjom, które pociągają za sobą fakt urodzenia dziecka z upośledzeniem umysłowym oraz wspólne życie i przekształcać własny ból w gotowość niesienia pomocy innym.

CELE

Celem PSOUU jest działanie na rzecz wyrównywania szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, tworzenia warunków przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadzenia ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspieranie ich rodzin. *(Art. 4. Statutu)*

CZŁONKOWIE

Członkami zwyczajnymi mogą być rodzice osób z niepełnosprawnością intelektualną, same te osoby, członkowie rodzin, opiekunowie prawni oraz przyjaciele, w tym profesjonalści zaangażowani w pracę dla ich dobra. *(Art. 7 §1 Statutu)*

Członkami wspierającymi są osoby fizyczne lub prawne przyczyniające się materialnie do działalności statutowej Stowarzyszenia. *(Art. 8 §1 Statutu)*

KOŁA

Koła są podstawowymi terenowymi jednostkami organizacyjnymi Stowarzyszenia, jako osoby prawnej. *(Art. 22 §1 Statutu)*

STATYSTYKA

130 koła terenowe

14,5 tysiąca członków (rodzice, osoby niepełnosprawne intelektualnie, przyjaciele)

320 dziennych placówek

19,5 tysiąca dzieci i dorosłych w placówkach

11 chronionych rodzinnych mieszkań grupowych

3 mieszkania treningowe

3 Zakłady Aktywności Zawodowej

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jest organizacją pożytku publicznego.