

Sprawni w prawie

Sytuacja prawna rodziny
osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Jarosław Kamiński

Zeszyt nr 8



© Copyright by PSOUU 2006

ISBN 83-60105-28-6

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 8 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 8

Sytuacja prawna rodziny osoby z niepełnosprawnością intelektualną



Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Warszawa 2006

Prawo rodzinne jest traktowane jak jeden z działów prawa cywilnego. U podłoża każdego działu prawa leżą pewne założenia ideowe, które w tym przypadku ustawodawca uregulował w ustawie z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Wśród podstawowych zasad prawa rodzinnego należy wyróżnić:

- a) **zasadę dobra dziecka;**
- b) **zasadę szczególnej ochrony rodziny;**
- c) **zasadę uniezależnienia osobistych stosunków rodzinnych od wpływów.**

Prawo do zawarcia małżeństwa

Prawo do zawarcia małżeństwa obejmuje: prawo do zawarcia związku małżeńskiego, prawo do poślubienia określonej osoby i prawo równości małżonków.

Unieważnienie małżeństwa

W polskim prawie rodzinnym nie występuje sytuacja, w której małżeństwo byłoby nieważne z mocy prawa. Małżeństwo zawarte mimo zakazom określonym w kodeksie rodzinnym i opiekuńczym (opisane poniżej) jest małżeństwem ważnym, choć na żądanie osoby uprawnionej może ulec unieważnieniu. Unieważnienia małżeństwa dokonuje Sąd wyrokiem. Dopóki wyrok taki nie stanie się prawomocny, małżeństwo zawarte wbrew zakazowi zgodnie z prawem istnieje i korzysta z pełnej ochrony.

Polskie prawo rodzinne przewiduje trzy grupy przyczyn stanowiących podstawę unieważnienia małżeństwa:

a) przeszkody małżeńskie:

- **wiek** - nie może zawrzeć małżeństwa osoba nie mająca ukończonych lat osiemnastu. Jednakże z ważnych powodów sąd opiekuńczy może zezwolić na zawarcie małżeństwa kobiecie, która ukończyła lat szesnaście, a z okoliczności wynika, że zawarcie małżeństwa będzie zgodne z dobrem założonej rodziny;
- **ubezwłasnowolnienie** - nie może zawrzeć małżeństwa osoba ubezwłasnowolniona całkowicie;
- **choroba psychiczna, niedorozwój umysłowy** - nie może zawrzeć małżeństwa osoba dotknięta chorobą psychiczną albo niedorozwojem umysłowym. Jeżeli jednak stan zdrowia lub umysłu takiej osoby nie zagraża małżeństwu ani zdrowiu przyszłego potomstwa i jeżeli osoba ta nie została ubezwłasnowolniona całkowicie, sąd może jej zezwolić na zawarcie małżeństwa;
- **bigamia** - nie może zawrzeć małżeństwa osoba, która już pozostaje w związku małżeńskim;
- **pokrewieństwo** - nie mogą zawrzeć ze sobą małżeństwa krewni w linii prostej, rodzeństwo ani powinowaci w linii prostej. Jednakże z ważnych powodów sąd może zezwolić na zawarcie małżeństwa między powinowatymi.
- **powinowactwo i przysposobienie** - nie mogą zawrzeć ze sobą małżeństwa przysposabiający i przysposobiony.

Poniżej zostaną omówione szczegółowo dwie z wyżej wymienionych przyczyn.

1. Małżeństwo z osobą ubezwłasnowolnioną całkowicie

Zgodnie z kodeksem rodzinnym i opiekuńczym nie może zawrzeć małżeństwa osoba ubezwłasnowolniona całkowicie. Przeszkodę do zawarcia małżeństwa stanowi ubezwłasnowolnienie całkowite. Od zakazu zawarcia małżeństwa przez osobę całkowicie ubezwłasnowolnioną nie ma wyjątków, tj. nie ma możliwości wystąpienia o wydanie zezwolenie sądu na zawarcie małżeństwa.

Istotne jest, aby ubezwłasnowolnienie całkowite jako przeszkoda do zawarcia małżeństwa istniało w momencie zawierania małżeństwa. Ubezwłasnowolnienie całkowite, orzeczone przez sąd po zawarciu małżeństwa, nie może stanowić podstawy do unieważnienia małżeństwa z tej przyczyny.

Skutkiem orzeczenia ubezwłasnowolnienia całkowitego jest zmiana dotychczasowego statusu prawnego osoby, związana z utratą zdolności do czynności prawnych i zdolności do zawarcia małżeństwa. Skutki ubezwłasnowolnienia następują z chwilą uprawomocnienia się postanowienia orzekającego ubezwłasnowolnienie.

Ubezwłasnowolnienie istniejące w dacie zawarcia małżeństwa podlega uchyleniu przez sąd, gdy ustaną przyczyny, dla których je orzeczono. Uchylene może nastąpić także z urzędu.

Oprócz tego sąd może w razie poprawy stanu psychicznego ubezwłasnowolnionego zmienić ubezwłasnowolnienie całkowite na częściowe. W obu tych wypadkach następuje konwalidacja. Z żądaniem unieważnienia małżeństwa może wystąpić każdy z małżonków oraz prokurator. Ubezwłasnowolnienie całkowite wyłącza zawarcie małżeństwa wyznaniowego ze skutkami cywilnymi.

Ubezwłasnowolnienie częściowe z powodu choroby psychicznej albo niedorozwoju umysłowego nie jest kryterium ustawowym oceny zdolności do zawarcia małżeństwa.

2. Małżeństwo z osobą dotkniętą chorobą psychiczną albo niedorozwojem umysłowym, czyli osoba z niepełnosprawnością intelektualną. Jeżeli jednak stan zdrowia lub umysłu takiej osoby nie zagraża małżeństwu ani zdrowiu przyszłego potomstwa i jeżeli osoba ta nie została ubezwłasnowolniona całkowicie, sąd może jej zezwolić na zawarcie małżeństwa.

Unieważnienia małżeństwa z powodu choroby psychicznej albo niedorozwoju umysłowego jednego z małżonków może żądać każdy z małżonków. Nie można unieważnić małżeństwa z powodu choroby psychicznej jednego z małżonków po ustaniu tej choroby.

Nie każda choroba psychiczna i nie każdy niedorozwój umysłowy (a także pijaństwo i narkomania) uzasadniają całkowite albo częściowe ubezwłasnowolnienie danej osoby. Sądy orzekając ubezwłasnowolnienie mają przede wszystkim na uwadze celowość ubezwłasnowolnienia. Celowość ubezwłasnowolnienia należy rozumieć w ten sposób, że bierze się pod uwagę cel, dla którego instytucja ta została wprowadzona, a mianowicie zapewnienie opieki osobie podlegającej ubezwłasnowolnieniu. Ustawodawca ustanawia przeszkodę do zawarcia małżeństwa w postaci choroby psychicznej i niedorozwoju umysłowego jako takich. Przeszkoda ta jednak nie ma charakteru bezwzględnego. Sąd może w określonych wypadkach zezwolić takiej osobie na zawarcie małżeństwa. Jedyne całkowite ubezwłasnowolnienie wyłącza zezwolenie sądu.

Zakaz zawierania małżeństwa dotyczy zatem wypadku ubezwłasnowolnienia częściowego danej osoby i wypadku, gdy osoba chora psychicznie lub niedorozwinięta umysłowo nie została w ogóle ubezwłasnowolniona.

W postanowieniu o ubezwłasnowolnieniu sąd orzeka, czy ubezwłasnowolnienie jest całkowite czy też częściowe oraz czy jest istotne z rozważanego punktu widzenia, ponadto sąd obowiązany jest wymienić w wyroku, z jakiego powodu orzeczono ubezwłasnowolnienie, tzn. wskazać określoną jednostkę chorobową, tak jak ją określili biegli psychiatry.

Sąd opiekuńczy udzielający zezwolenia na zawarcie małżeństwa musi samodzielnie ocenić, czy stwierdzona w postanowieniu o ubezwłasnowolnieniu choroba (przyczyna) wyłącza udzielenie zezwolenia ze względu na dobro małżeństwa i zdrowie potomstwa.

Określenie choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego, pijaństwa i narkomanii powinno być stwierdzone i określone przez biegłego psychiatrę. Wszystkie te jednostki chorobowe są traktowane przez prawo jednakowo. Niemniej jednak należy zwrócić uwagę na to, że o ile choroba

psychiczna, pijaństwo i narkomania mogą być wyleczone, o tyle stan niedorozwoju umysłowego jest nieuleczalny. Sąd opiekuńczy w sprawie o zezwolenie na zawarcie małżeństwa powinien również mieć na uwadze tę okoliczność.

Z punktu widzenia unieważnienia małżeństwa istotne znaczenie ma choroba psychiczna, niedorozwój umysłowy, pijaństwo, narkomania, istniejące i stwierdzone w dacie zawarcia małżeństwa. Powstanie choroby psychicznej, pijaństwa i narkomanii po zawarciu małżeństwa nie czyni małżeństwa nieważnym, podlegającym unieważnieniu.

Pierwszym kryterium, które sąd bierze pod uwagę udzielając zezwolenia na zawarcie małżeństwa jest stwierdzenie, czy choroba psychiczna lub niedorozwój umysłowy „zagrożają małżeństwu”. Dzieje się tak wtedy, kiedy stany te wyłączają spełnianie przez małżonków ról i funkcji charakteryzujących przeciętne społecznie małżeństwa. Wspomniane stany chorobowe mogą wyłączać powstanie trwałej więzi duchowej, fizycznej i gospodarczej. W sprawie o zezwolenie na zawarcie małżeństwa sąd powinien ocenić także osobowość drugiego z przyszłych małżonków, jego stosunek do psychicznie chorego lub niedorozwiniętego umysłowo partnera. W każdym razie szczególnej wnikliwości wymaga ocena sytuacji, gdy oboje partnerzy są chorzy psychicznie lub dotknięci niedorozwojem umysłowym.

Drugim kryterium oceny branej pod uwagę przez Sąd jest „zdrowie przyszłego potomstwa”. Pojęcie to należy rozumieć w tym sensie, że chodzi o zdrowie fizyczne i psychiczne. Istotne znaczenie ma prawidłowy rozwój osobowy potomstwa w atmosferze rodzinnej. Doniosłe znaczenie ma ustalenie, jak kształtować się będzie stosunek osoby ubiegającej się o zezwolenie na zawarcie małżeństwa do dzieci. Pojęcie „zagrożenie zdrowia przyszłego potomstwa” należy ujmować w tym sensie, że dotyczy ono nie tylko kwestii możliwości przekazania choroby psychicznej ewentualnemu potomstwu, ale także zagadnienia, czy stan psychiczny określonej osoby nie wyłącza prawidłowego, zgodnego z przyjętymi zasadami wychowywania dzieci i w ogóle wykonywania władzy rodzicielskiej. Nie można bowiem pomijać tego, że wiele chorób psychicznych lub stanów wywołanych tymi chorobami wywiera bezpośredni lub pośredni wpływ na sferę intelektu i życia uczuciowego innych osób.

b) wady oświadczenia woli:

- brak świadomości wyrażenia woli;
- błąd co do tożsamości drugiej osoby;
- bezprawna groźba, która wymusza wstąpienie w związek małżeński;

Są to wady, które mogą wystąpić zarówno przy zawieraniu małżeństwa w formie cywilnej jak i wyznaniowej.

c) niewłaściwe udzielenie pełnomocnictwa do zawarcia małżeństwa

Oświadczenie o zawarciu małżeństwa może być w warunkach określonych w kodeksie rodzinnym zawarte przez pełnomocnika.

Obowiązek alimentacyjny

Alimentacja należy do najważniejszych zadań dorosłych członków rodziny. Obowiązek alimentacyjny ma zapewnić środki utrzymania, a w razie potrzeby także środki wychowania tym członkom rodziny, którzy nie są w stanie własnymi siłami zaspokoić swoich usprawiedliwionych potrzeb np. nieletni, osoby niepełnosprawne intelektualnie, fizycznie.

Obowiązek alimentacyjny jest obowiązkiem wzajemnym tzn., że osoba związana stosunkiem alimentacyjnym z racji powiązania rodzinnego jest jednoznacznie uprawniona i zobowiązana do dostarczania drugiej osobie alimentów w przypadku spełnienia wymogów ustawy.

np. ojciec jest zobowiązany do alimentacji małoletniego syna, osoby niepełnosprawnej. W przyszłości pełnoletni syn może być obowiązany do alimentacji swojego syna, jeżeli nie będzie on mógł się samodzielnie utrzymać i popadnie w niedostatek.

Prawo do alimentów oraz obowiązek alimentacyjny wygasa z chwilą śmierci każdej ze stron. Prawo to nie jest dziedziczne.

np. w razie śmierci rodziców gaśnie ich obowiązek alimentacyjny wobec dzieci i pojawia się obowiązek dziadków lub rodzeństwa, jako zobowiązanych w dalszej kolejności.

Prawo do alimentacji nie podlega przedawnieniu. Podlega natomiast przedawnieniu roszczenie o poszczególne świadczenia (raty miesięczne).]

np. matka po rozwodzie wychowująca samodzielnie osobę niepełnosprawną, na którą ojciec jest zobowiązany płacić alimenty, a których nie płacił od wielu lat może wnieść sprawę do Sądu o stosowne przyszłe raty oraz za okres nie przedawniony jeszcze.

Przesłanką powstania roszczenia o alimenty jest zaistnienie stan potrzeby –niedostatek.

Stan potrzeby oznacza sytuację, w której uprawniony nie jest w stanie utrzymać się samodzielnie (własnymi siłami), czyli zaspokoić swoje usprawiedliwione potrzeby. W takiej sytuacji mogą znaleźć się zarówno osoby małoletnie-dzieci, jak i osoby dorosłe.

Natomiast niedostatek występuje wtedy, gdy uprawniony nie może własnymi siłami zaspokoić swych uprawnionych potrzeb.

Uprawnienia pracownika-rodzica wynikające z Kodeksu Pracy

Pracownicy, którzy łączą pracę zawodową z wykonywaniem funkcji rodzicielskich mają zagwarantowane z przepisów kodeksu pracy szereg uprawnień. Większość z tych regulacji dotyczy zarówno pozostających w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, z tym, że zasadą jest, że w tym samym czasie z określonych uprawnień może korzystać tylko jedno z rodziców. Poniżej przedstawione zostały wybrane uprawnienia.

1. Ochrona stosunku pracy w okresie ciąży

Obowiązki pracodawcy związane z rodzicielstwem zaczynają się już w okresie ciąży pracownicy. Stosunek pracy kobiet w ciąży podlega szczególnej ochronie polegającej w szczególności na:

- a) zakazie wypowiedzania przez pracodawcę i rozwiązywania umów o pracę;
- b) zakazie zmiany warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego;
- c) zakazie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę;
- d) przedłużeniu do dnia porodu czasu trwania terminowej umowy o pracę
- e) dopuszczalności wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy tylko w ściśle określonych okolicznościach.

Obowiązki pracodawcy w stosunku do pracownic w ciąży powstają od początku ciąży. Ochrona ta jest kontynuowana w okresie urlopu macierzyńskiego, aż do jego ukończenia, jak też w pewnym zakresie w okresie urlopu wychowawczego.

Na żądanie pracodawcy pracownica będąca w ciąży powinna przedstawić stosowne zaświadczenie lekarskie. Jeżeli jednak pracownica nie przedstawi takiego zaświadczenia, a stan ciąży jest obiektywnie widoczny, pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za nieprzestrzeżenie przepisów o ochronie pracy kobiet w ciąży.

2. Ochrona zdrowia pracujących kobiet w ciąży

Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracownic będących w okresie ciąży, w szczególności poprzez:

- a) ochronę zdrowia i życia przed zagrożeniami środowiska pracy;
- b) zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej;
- c) zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy bez zgody pracownicy

Wykaz prac zabronionych do wykonywania przez kobiety i kobiety w ciąży został wymieniony w załączniku do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10.09.2006 roku.

Pracodawca zatrudniający kobietę w ciąży, która wykonuje wymienione w wykazie prace zabronione jest zobowiązany przenieść ją do innej pracy niezależnie od jej woli i samopoczucia oraz

przebiegu stanu ciąży, a jeżeli jest to niemożliwe – zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. W okresie takiego zwolnienia pracownica zachowuje prawo do dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia.

Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej. Zakaz ten obejmuje okres od chwili przedłożenia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o stanie ciąży i musi być przestrzegany również w przypadku, gdy pracownica wyrazi zgodę na pracę w tych godzinach.

Przykład:

Jeśli u pracodawcy obowiązuje rozkład czasu pracy, którym wymiar czasu pracy został przedłużony do 12 godzin na dobę - wymiar czasu pracy kobiety w ciąży nie może przekraczać 8 godzin. Za czas powyżej 8 godzin, w którym pracownica nie świadczyła pracy, przysługuje jej wynagrodzenie, jakie by otrzymała, gdyby w tym czasie pracowała.

Zakaz delegowania pracownicy w ciąży poza stałe miejsce pracy ma charakter względny, co oznacza, że delegowanie jest dopuszczalne, jeżeli pracownia wyrazi na to zgodę. Zgoda powinna być wyrażona przez pracownika każdorazowo, gdy dotyczy propozycji służbowego wyjazdu.

3. Choroba w okresie ciąży

Jeżeli pracownica będąca w ciąży ze względu na stan zdrowia jest niezdolna do pracy przez cały lub większość okresu ciąży, to będąc na zwolnieniu lekarskim ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego. Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego może ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne.

4. Urlop macierzyński

Urlop macierzyński przysługuje pracownicy w związku z urodzeniem dziecka w czasie pozostawania w stosunku pracy. Jego celem jest umożliwienie pracownicy przygotowania się do wykonywania funkcji rodzicielskiej, zregenerowanie sił po porodzie oraz opieka nad nowo narodzonym dzieckiem.

Prawo do urlopu macierzyńskiego jest niezależne od:

- Rodzaju zawartej umowy o pracę
- Stażu pracy
- wymiaru czasu pracy

Istotny jest natomiast fakt urodzenia dziecka w trakcie pozostawiania w stosunku pracy. Dlatego też gdy pracownica urodzi dziecko w czasie urlopu bezpłatnego lub w okresie urlopu wychowawczego, to nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego. Jedyne ma prawo do zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia kolejnego dziecka.

Pracownica nie może zrzec się prawa do urlopu macierzyńskiego. Może natomiast przenieść prawo do części tego urlopu na ojca dziecka.

Do urlopu macierzyńskiego uprawnia zakończona porodem ciąża trwająca nie mniej niż 22 ukończone tygodnie. Ciąża trwająca krócej niż 22 tygodnie jest kwalifikowana jako poronienie. Pracownicy w tej sytuacji przysługuje zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy, a nie urlop macierzyński.

Wymiar urlopu macierzyńskiego jest uzależniony od faktu, czy jest to pierwszy poród czy też kolejny oraz od urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Urlop macierzyński w związku z tym wynosi:

- **16 tygodni** – przy pierwszym porodzie;
- **18 tygodni** – przy każdym następnym porodzie;
- **26 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Urlop macierzyński powinien być wykorzystany przez pracownicę w pełnym wymiarze. Jednakże w kodeksie pracy określone zostały sytuacje, kiedy okres urlopu macierzyńskiego może zostać skrócony lub zmodyfikowany (np. urodzenie martwego dziecka).

Rodzice pozostający w zatrudnieniu mają możliwość podziału pomiędzy sobą urlopu macierzyńskiego. Jest to możliwe tylko wtedy, gdy pracownica-matka wykorzystała po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu i rezygnuje z jego dalszej części na rzecz ojca dziecka, pod warunkiem, że ojciec-pracownik wykorzysta pozostałą jego część. Ojciec aby skorzystać z urlopu musi pozostać w zatrudnieniu. Natomiast nie musi pozostawać z matką w związku małżeńskim.

Urlop przysługujący ojcu-pracownikowi po wykorzystaniu przez matkę co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego może wynosić:

- **do 2 tygodni** – w przypadku urodzenia pierwszego dziecka;
- **do 4 tygodni** – w przypadku urodzenia kolejnego dziecka;
- **do 12 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

5. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownicy albo pracownikowi w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, a jego wymiar jest uzależniony od wieku dziecka.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany w sytuacji:

- a) przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienie do sądu opiekuńczego z wnioskiem o przysposobienie dziecka – na okres 16 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia, w przypadku przyjęcia dziecka, które nie ukończyło 12 miesięcy;
- b) przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza - na okres 16 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia, w przypadku przyjęcia dziecka, które nie ukończyło 12 miesięcy;
- c) przyjęcia dziecka na wychowanie w wieku do jednego roku – 8 tygodni.

Przyjęcie dziecka na wychowanie w wieku powyżej roku nie uprawnia więc do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

6. Zasilek macierzyński

Za czas urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Okresy jego pobierania wynoszą:

- **16 tygodni** – przy pierwszym porodzie;
- **18 tygodni** – przy każdym następnym porodzie;
- **26 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Zasiłek macierzyński przysługuje bez okresu wyczekiwania i stanowi 100 % wynagrodzenia lub przychodu stanowiącego podstawę jego wymiaru.

Przykład:

Dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego nie może być mniejsza od minimalnego wynagrodzenia za pracę (899,10 zł- 2006 r.) po odliczeniu kwoty odpowiadającej 18,71% (składki na ubezpieczenie społeczne) tego wynagrodzenia.

W podstawie wymiaru nie uwzględnia się składników wynagrodzenia takich jak np. nagrody.

7. Urlop wychowawczy

Istotą urlopu wychowawczego jest możliwość zajmowania się dzieckiem w pierwszych latach jego życia. Celem tego urlopu jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Osobami uprawnionymi do urlopu wychowawczego są rodzice lub opiekunowie dziecka będący pracownikami. Z urlopu tego może korzystać zarówno pracownica jak i pracownik, z tym, że nie w tym samym czasie.

Wyjątek!

Oboje rodzice mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego tylko przez okres do 3 miesięcy.

Podstawowym warunkiem uzyskania urlopu wychowawczego jest pozostawanie w zatrudnieniu przez okres co najmniej 6 miesięcy. Do okresu tego wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia bez względu na występujące przerwy, rodzaj stosunku pracy i wymiar czasu pracy.

Chodzi tu więc o łączny staż pracy, a nie o tzw. staż zakładowy, czyli okres pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.

Urlop wychowawczy może trwać 3 lata, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 4 lat życia. Nie ma przeszkód aby został wykorzystany w częściach, z tym, że nie może być ich więcej niż cztery, czyli rodzice i opiekunowie mogą się podzielić według swego uznania przy wykorzystaniu poszczególnych części urlopu.

Skorzystanie z urlopu wychowawczego nie jest obowiązkiem pracownik, lecz jego uprawnienie. Przysługuje on tylko na wniosek pracownika, a pracodawca jest nim związany, co oznacza, że nie może odmówić udzielenia urlopu.

Wniosek składany do pracodawcy powinien określać:

- termin rozpoczęcia;
- okres trwania urlopu;
- okres uprzednio wykorzystanego urlopu na dane dziecko.

Pracownik powinien złożyć wniosek na piśmie najpóźniej na dwa tygodnie przed planowaną datą rozpoczęcia urlopu. Jeżeli pracownik nie dotrzyma tego terminu, to pracodawca udzieli urlopu z upływem dwóch tygodni liczonych od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu.

Do wniosku należy dołączyć pisemne oświadczenie drugiego rodziców lub opiekunów dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu w tym samym czasie jak wskazany we wniosku. Oświadczenia takiego nie składa się w razie ograniczenia lub pozbawienia drugiego z rodziców władzy rodzicielskiej.

W przypadku urlopu wychowawczego wykorzystywanego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do wniosku o udzielenie urlopu pracownik ma obowiązek dołączyć orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka.

Pracownik może również wycofać wniosek o urlop wychowawczy. Ma na to czas do 7 dni przed planowanym rozpoczęciem urlopu. Powinien w związku z tym złożyć pracodawcy na piśmie oświadczenie o wycofaniu wniosku.

Możliwość podjęcia zatrudnienia w czasie urlopu wychowawczego jest dopuszczalna w następujących formach:

- pracy zarobkowej, innej działalności o charakterze zarobkowym lub niezarobkowym (np. wolontariat) u swojego pracodawcy;
- pracy zarobkowej, innej działalności o charakterze zarobkowym lub niezarobkowym u innego pracodawcy;
- nauki lub szkolenia.

Warunkiem jest aby żadna z wymienionych form aktywności nie wyłączała możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Pracownik podejmujący prace lub inną działalność w czasie urlopu wychowawczego nie ma obowiązku informowania pracodawcy o zaistniałym fakcie.

Natomiast w razie ustalenia przez pracodawcę, że pracownik wykorzystuje urlop niezgodnie z przeznaczeniem pracodawca:

Wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym;

Stawiennictwo następuje nie później niż w ciągu 30 dni od powzięcia wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od wezwania.

Polecenie pracodawcy w tym zakresie jest wiążące dla pracownika.

Urlop wychowawczy kończy się z upływem terminu wskazanego przez pracownika we wniosku o jego udzielenie. Zdarzają się jednak sytuacje, gdy pracownik chce wcześniej wrócić do pracy. Pracownik ma taką możliwość, czyli może zrezygnować z dalszego korzystania z urlopu w każdym czasie pod warunkiem wyrażenia zgody przez pracodawcę. Może też podjąć taką decyzję nie uzyskując na to zgody pracodawcy. W tym celu pracownik musi wcześniej powiadomić pracodawcę o swoim zamiarze powrotu do pracy, tj. w terminie 30 dni przed planowanym podjęciem pracy. Wtedy pracodawca nie może odmówić dopuszczenia pracownika do pracy.

Po powrocie z urlopu pracownik powinien zostać dopuszczony do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Jeżeli jednak nie jest to możliwe, pracodawca powinien zapewnić inne stanowisko równorzędne z zajmowanym przed urlopem wychowawczym lub stanowisko odpowiadające kwalifikacjom zawodowym tego pracownika.

Okres urlopu wychowawczego w dniu jego zakończenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, np. okres zatrudnienia niezbędny do ustalenia długości okresu wypowiedzenia, wymiaru urlopu wypoczynkowego.

8. Zasiłek opiekuńczy

Wykonywanie funkcji rodzicielskiej i praca zawodowa wymaga od pracownika pogodzenia wielu obowiązków. W określonych sytuacjach może zdarzyć się jednak, że pracownik nie będzie świadczył pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem (lub innym chorym członkiem rodziny).

Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80% podstawy wymiaru tego zasiłku. Przysługuje on za każdy dzień nieobecności, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje na równi matce lub ojcu dziecka. Jednak zasiłek ten wypłaca się tylko jednemu z rodziców, tzn. temu, który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę za dany okres.

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje również rodzicom niepozostającym w formalnym związku małżeńskim (np. konkubinat), ale pozostającym we wspólnym gospodarstwie domowym.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywani pracy z powodu konieczności osobistego opieki, nie dłużej jednak niż:

- **przez 60 dni w roku kalendarzowym** w przypadku opieki nad dzieckiem do lat 8 lub chorym dzieckiem do lat 14;
- **przez 14 dni w roku kalendarzowym** w przypadku opieki nad chorym dzieckiem w wieku powyżej 14 lat lub innym chorym członkiem rodziny.

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

MISJA

Misją PSOOU 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 PSOOU 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.