

Prawa pracowników z niepełnosprawnościami

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przyznaje wiele uprawnień pracownikom z niepełnosprawnościami.

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej (w tym niewidomej), zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Pozostałe osoby niepełnosprawne mogą pracować maksymalnie 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

Osoba niepełnosprawna, w tym niewidoma, nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi zgodę – nie mają zastosowania powyższe uregulowania dotyczące ograniczenia czasu pracy na dobę oraz zatrudnienia w porze nocnej i godzinach nadliczbowych. Koszty badań profilaktycznych, o których mowa wyżej, ponosi pracodawca.

2. Osoba niepełnosprawna, także z powodu dysfunkcji wzroku, ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

3. Pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, także osobie niewidomej, 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 wymienionych stopni niepełnosprawności.

4. Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, także osoba niewidoma, ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, o ile lekarz, pod opieką, którego ta osoba się znajduje, na taki turnus skieruje,
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających,
- a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa wyżej, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Łączny wymiar dodatkowego, 10 dniowego urlopu i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

5. Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną. Jeśli pracodawca nie umożliwi pracownikowi, który stał się osobą niepełnosprawną wykonywanie pracy, musi przekazać

wpłatę na PFRON w wysokości piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia – 67 tysięcy złotych z dniem rozwiązania umowy o pracę z tym pracownikiem.

Pracodawca nie ma obowiązku wydzielenia lub zorganizowania odpowiedniego stanowiska pracy, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości – udowodnione przez pracodawcę.

Krzysztof Wiśniewski

Prawnik w Polskim Związku Niewidomych

Dane z 13.04.2018 r.