

Uprawnienia pracownika niepełnosprawnego, także z powodu dysfunkcji wzroku

Aktualizacja: sierpień 2015

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. Przepisu tego nie stosuje się, gdy wyjątkowo 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.

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. 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.

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 ww. uregulowania dotyczące ograniczenia czasu pracy na dobę i zatrudnienia w porze nocnej i godzinach nadliczbowych. Koszty badań profilaktycznych, o których mowa wyżej, ponosi pracodawca.

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. Nie narusza to przepisu art. 129 § 1 Kodeksu pracy.

Stosowanie norm czasu pracy (skróconego czasu pracy), o których mowa wyżej, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłaconego w stałej miesięcznej wysokości.

Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy, o których mowa wyżej, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, także osobie niewidomej, przysuguje 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. Urlop, o którym mowa wyżej, nie przysuguje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli wymiar tego urlopu dodatkowego, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysuguje urlop dodatkowy określony wyżej, przysługujący osobie niepełnosprawnej (w wymiarze 10 dni).

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 mogły być wykonane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnienia 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.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych tekst jednolity, (Dz.U z 2011 r., nr 127, poz. 721 ze zm.) - Regulacje w art. 12-20 ustawy.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz.U. nr 100, poz. 927).