

## DVR 客户入职便利工作表

DVR 律师姓名

DVR 客户可自行提出工地便利申请，或者由 DVR 协助提出（如有需要）。为方便客户向雇主提出便利申请，DVR 特提供此工作表，以介绍具体有哪些合理的合理便利申请，以及客户提出合理的便利申请所需的材料。客户和律师可商议所提供的信息，以便提出合理申请。

DVR 客户姓名:

我有哪方面的残障，它对我有何影响（我的机能限制是什么）？

我自己如何处理残障？

雇主可以做什么来帮助我继续履行工作的基本职责？（可以提供哪些有帮助的便利？）

如果需要，哪位医疗专业人士可以提供信函或材料来支持便利申请？

有关合理便利的示例和更多资源的链接，请参见背面。

## 申请便利

### 我如何申请便利？

根据 EEOC，您只需要告知您的雇主，出于与健康状况相关的原因，您需要工作方面的调整或变动。在申请时，您可以简单告知您的情况，不一定要提到 ADA 或使用“合理便利”一词。

申请合理便利不一定要采用书面方式，您可以选择面谈或者使用任何其他沟通方式，以申请便利。不过，还是建议您将申请书面化，即使雇主没有要求。

### 什么情况下可以申请便利？

您可以在工作申请期间或者入职之后的任何时候申请便利？什么时候才是向雇主申请合理便利的最佳时机，这要视个人情况而定。基本而言，由于残障，如果您发现工作场所障碍阻碍了您展现竞争力、完成工作或者平等获得工作方面的福利，您即可以申请便利。

### 我一定要告知雇主我有残障吗？

根据 ADA，雇主仅需要为由于残障导致遇到工作场所问题的员工提供便利条件。因此，除非您告知雇主您有残障，否则根据 ADA，雇主没有义务考虑为您提供便利。

### 我需要向雇主提供多少医疗信息？

有些员工不希望向其雇主提供太多关于其残障的信息。您可以告知雇主您面临了什么样的问题，并且这一问题与您的残障相关，以及您希望提供哪方面的便利？有些雇主不会询问更多详情。不过，如果员工申请便利，雇主有权要求提供进一步的医疗信息，如果您不提供，雇主可以拒绝您的便利申请。

### 我可以申请哪些方面的便利？

基本上，便利即为对工作环境或者通常的工作方式进行调整，以便有残障的个人可以获得平等的工作机会。根据 ADA，雇主需要为有残障的员工提供“合理的”便利。因此，您可以申请被视为“合理”的便利。以下是 EEOC 提供的一些合理便利的例子：

- 使现有设施访问无障碍
- 购买或修改设备
- 提供合格的阅读器或口译
- 重新安排到空缺职位
- 病假

以下情况为非合理的便利，因为不是 ADA 下所必须提供的便利：

- 移除或删除工作中的基本功能
- 降低生产标准
- 提供个人使用物品，例如假肢、轮椅、眼镜、助听器或类似设备（如果在工作之外也需要它们）

对雇主提供合理便利的唯一限制是，如果会对雇主造成“过度重负”，则无需进行此类变动或调整。“过度重负”是指重大困难或开支，并且主要与特定雇主的资源和环境与提供特定便利的开支或困难有关。雇主必须逐案评估特定的合理便利是否会造成过度重负。

以上信息摘自“工作便利网络”资源，“根据《美国残疾人法案》申请和协商合理便利的员工实践指南”有关更多信息，包括示例情况和便利申请示例，请参阅“JAN 工作场所便利工具包”中的参考资料，网址为 <https://askjan.org/toolkit/index.cfm>。

“工作便利网络”是美国劳工部残疾人就业政策办公室提供的一项服务。