



PROTOKÓŁ ABSENCJI

EUROPLANIT
PERSONEELSDIENSTEN

WPROWADZENIE

NINIEJSZY PROTOKÓŁ ABSENCJI JEST PRZEZNACZONY DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW EURO PLANIT PERSONEELSDIENSTEN.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Choroba i niezdolność do pracy są przede wszystkim nieprzyjemne dla osób nią dotkniętych. Choroba jest jednak również niekorzystna dla klienta i Euro Planit Personeelsdiensten. Ostatecznie klient traci - na krótszy lub dłuższy czas - dobrze wyszkolonego i doświadczonego pracownika. Do tego dochodzą wysokie koszty związane z tą nieobecnością. Euro Planit Personeelsdiensten jest zobowiązany, zgodnie z holenderskim kodeksem

cywilnym, obowiązującym układem zbiorowym pracy (CAO) lub przepisami obowiązującymi w firmie klienta (w której pracujesz), do kontynuowania wypłaty co najmniej 70% dziennego wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy. Obowiązek kontynuowania wypłaty wynagrodzenia trwa maksymalnie 104 tygodnie. Zarówno w pierwszym, jak i drugim roku choroby maksymalne uprawnienie wynosi maksymalne dzienne wynagrodzenie.

NASZ DZIAŁ DS. BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY; 1VOUD WERKEN & GEZONDHEID B.V.

Euro Planit Personeelsdiensten zawarło umowę z firmą 1voud Werken & Gezondheid B.V., świadcząca usługi z zakresu służby medycyny pracy i zdrowia zawodowego. Lekarze z 1voud Werken & Gezondheid mogą ocenić, czy pracownik jest uprawniony do zasiłku chorobowego w przypadku choroby. Aby umożliwić taką ocenę, należy przestrzegać przepisów zawartych w niniejszym

protokole dotyczącym absencji. Gdy zgłosisz chorobę do Euro Planit Personeelsdiensten, Twój wniosek zostanie rozpatrzony przez naszego koordynatora ds. absencji. Koordynator ds. absencji będzie utrzymywał z Tobą kontakt i wspólnie uzgodnicie przewidywany czas trwania nieobecności.

SANKCJE

Chcielibyśmy zwrócić uwagę, że nieprzestrzeganie poniższych przepisów i/lub brak współpracy przy ocenie przez firmę medycyny pracy może skutkować utratą prawa do zasiłku chorobowego i/ lub dodatków do wynagrodzenia wykraczających poza ustawowe uprawnienia.

SPIS TREŚCI

1.	JESTEM CHORY, CO TERAZ?	5
1.1	<i>Procedura zgłaszania choroby</i>	5
1.2	<i>Pilne wezwanie</i>	5
1.3	<i>Twoje obowiązki związane z zasiłkiem chorobowym</i>	5
1.4	<i>Zadbaj o to, abyś był dostępny</i>	5
1.5	<i>Wizyta u chorego</i>	6
1.6	<i>Pracuj nad powrotem do zdrowia</i>	6
1.7	<i>Wypłata zasiłku chorobowego</i>	6
1.8	<i>Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia</i>	6
1.9	<i>Nasze usługi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Arbodienst)</i>	6
1.10	<i>Upewnij się, że posiadasz ważny dowód tożsamości</i>	6
1.11	<i>Przyczyn się do swojej reintegracji</i>	7
1.12	<i>Zaakceptuj odpowiednią pracę</i>	7
1.13	<i>Zgłoś zmiany</i>	7
1.14	<i>Co musisz zrobić, gdy poczujesz się lepiej</i>	7
1.15	<i>Dotrzymuj swoich zobowiązań</i>	7
1.16	<i>Ustawa o reintegracji zawodowej (Wet verbetering Poortwachter)</i>	8
2.	PROCEDURA	8
3.	PROTOKÓŁ ABSENCJI	9
3.1	<i>Wdrożenie protokołu absencji</i>	9
3.2	<i>Strony zaangażowane we wdrażanie protokołu absencji</i>	9
3.2.1	<i>Obowiązki pracownika</i>	9
3.2.2	<i>Obowiązki zleceniodawcy</i>	9
3.2.3	<i>Obowiązki pracodawcy</i>	9
3.2.4	<i>Obowiązki 1voud Werken & Gezondheid</i>	9
3.3	<i>Urlop w czasie choroby</i>	11
3.3.1	<i>Zgłaszanie choroby i powrotu do zdrowia podczas urlopu</i>	11
3.3.2	<i>Zgłaszanie choroby podczas urlopu</i>	11
3.3.3	<i>Zgłaszanie powrotu do zdrowia podczas urlopu</i>	11
3.3.4	<i>Konsultacja z lekarzem zakładowym po powrocie z urlopu</i>	11
3.4	<i>Zabiegi kosmetyczne</i>	12
3.5	<i>Druga opinia</i>	12
3.6	<i>Opinia eksperta</i>	12

3.7	<i>Płatny urlop</i>	12
3.8	<i>Konflikt</i>	12
3.8.1	<i>Zgłaszanie i uznawanie konfliktu</i>	12
3.9	<i>Działania i obowiązki w pierwszym i drugim roku choroby</i>	13
3.10	<i>Konsultacje profilaktyczne</i>	13
3.11	<i>Kontakt z 1voud Werken & Gezondheid B.V po drugim roku choroby</i>	13
3.12	<i>Rozwiązanie umowy o pracę</i>	13
3.13	<i>Dodatkowe informacje na temat reintegracji w okresie 104 tygodni choroby</i>	13
3.14	<i>Konsekwencje nieprzestrzegania przepisów dotyczących absencji (sankcje)</i>	14
4.	OCHRONA PRYWATNOŚCI	14
5.	KONTYNUACJA WYPŁATY WYNAGRODZENIA PRACOWNIKOWI W PRZYPADKU CHOROBY OD 01-07-2023 R.	15

1. JESTEM CHORY, CO TERAZ?

PROTOKÓŁ ABSENCJI EURO PLANIT

1.1 - PROCEDURA ZGŁASZANIA CHOROBY

W przypadku choroby, należy jak najszybciej zgłosić chorobę swojemu bezpośredniemu przełożonemu w zakładzie, w którym pracujesz. Zrób to przed rozpoczęciem dnia pracy! Jeśli jesteś chory, musisz również zgłosić ten fakt w Euro Planit przed godziną 9.00 rano:

- ▶ Wszystkie zgłoszenia choroby pracowników mówiącyk w języku holenderskim:
0575 - 55 55 18
- ▶ Wszystkie zgłoszenia choroby od pracowników EU: **06 - 23 50 73 97**

Jeśli nie możesz samodzielnie zgłosić choroby, poproś kogoś bliskiego, aby to zrobił. Jeśli nie zgłosisz choroby na czas, niestety nie będziemy w stanie jej rozpatryć. Jeśli pójdziesz chory do domu, musisz zgłosić chorobę tego samego dnia. Jeśli musisz pracować wieczorami lub w weekendy, również to zgłoś. Zgłoszenie choroby nie będzie rozpatrywane z mocą wsteczną, chyba że istnieje powód, dla którego nie można było go zgłosić wcześniej. Dotyczy to na przykład nagłej hospitalizacji.

W okresie niezdolności do pracy obowiązują holenderskie przepisy ustawowe i wykonawcze. W Holandii masz prawo do dalszego otrzymywania wynagrodzenia w czasie choroby. Prawo to może zostać określone wyłącznie przez lekarza zakładowego. Możesz złożyć „Krankenschein”, „Gelber Schein” lub „Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung”. Jednak

tylko lekarz zakładowy ocenia, w jakim stopniu jesteś ograniczony do pracy i jakie są możliwości (dostosowanej) pracy.

1.2 - PILNE WEZWANIE

Jeśli istnieje ku temu powód, 1voud Arbo może wezwać Cię w trybie pilnym na godzinę konsultacji z lekarzem zakładowym.

1.3 - TWOJE OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z ZASIŁKIEM CHOROBOWYM

W przypadku zgłoszenia choroby pracownik może otrzymać świadczenia. Zgłosiłeś, że jesteś chory. Możesz otrzymać zasiłek chorobowy. Euro Planit jako pracodawca ponosi własne ryzyko. Oznacza to, że nie otrzymasz zasiłku chorobowego od UWW, tylko od nas. Wspólnie z Tobą jesteśmy również odpowiedzialni za Twoją reintegrację. Oznacza to, że od momentu zgłoszenia choroby masz szereg obowiązków. Są one wymienione w przepisach Kontroli Zasiłków Chorobowych (Controlevoorschriften Ziektewet). Więcej na ten temat możesz przeczytać poniżej.

1.4 - ZADBAJ O TO, ABYŚ BYŁ DOSTĘPNY

My w Euro Planit chcielibyśmy wiedzieć, jak sobie radzisz i kiedy będziesz mógł wrócić do pracy. Dlatego też podczas okresu choroby będziemy regularnie kontaktować się z Tobą. Ty jako pracownik, ze swojej strony powinieneś zadbać o to, aby być maksymalnie dostępnym. Jeśli jesteś nieobecny i nie odpowiadasz na nasze wiadomości, może to mieć negatywne konsekwencje dla Twojego zasiłku chorobowego. Dlatego też,

gdy zgłaszasz chorobę, podaj nam również numer telefonu, pod którym można się z Tobą skontaktować.

1.5 - WIZYTA U CHOREGO

Uważamy, że ważne jest, aby wiedzieć, jak się czujesz w czasie choroby, dlatego czasami osobiście Cię odwiedzimy. Odbywa się to rano, w godzinach od 10.00 do 12.00 lub po południu, w godzinach od 14.00 do 16.00. Jeśli w czasie choroby zmienisz adres zamieszkania, prosimy o poinformowanie o tym Euro Planit tak szybko jak to możliwe. Jeśli nie będziesz obecny podczas naszej wizyty, otrzymasz wiadomość lub notatkę, na którą musisz zawsze reagować. Niedopełnienie tego obowiązku może mieć konsekwencje dla Twojego zasiłku chorobowego.

1.6 - PRACUJ NAD SWOIM POWROTEM DO ZDROWIA

Podczas choroby powinieneś zrobić wszystko, co w Twojej mocy, aby jak najszybciej wyzdrowieć. W razie potrzeby należy zwrócić się do lekarza i zastosować się do jego zaleceń. Upewnij się, że robisz rzeczy, które są dobre dla Twojego powrotu do zdrowia.

1.7 - WYPŁATA ZASIŁKU CHOROBOWEGO

Wysokość zasiłku chorobowego zależy od dziennego wynagrodzenia i jest wypłacana okresowo.

1.8 - UMOWA O PRACĘ TYMCZASOWĄ BEZ KLAUZULI O TYMCZASOWYM CHARAKTERZE ZATRUDNIENIA

Jeśli masz umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, masz prawo do co najmniej 70% wynagrodzenia

podczas choroby w okresie trwania umowy i co najmniej minimalnego wynagrodzenia w pierwszym roku choroby. Wg. Zbiorowego Układu Pracy ABU dla Pracowników Tymczasowych przysługuje Ci dodatek do ustawowego świadczenia ZW. Jest to 20% w pierwszym roku choroby i 10% w drugim roku choroby. Obowiązuje 1 dzień oczekiwania, przez który nie przysługuje Ci zasiłek chorobowy. Jeśli Twoja umowa z Euro Planit wygaśnie podczas Twojej choroby, zostaniesz objęty programem „siatki bezpieczeństwa”. W czasie choroby masz prawo do co najmniej 70% dziennego wynagrodzenia ZW.

1.9 - NASZE USŁUGI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY (ARBODIENST)

Euro Planit współpracuje z 1voud Werken & Gezondheid jako usługodawcą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Arbodienst) . Za ich pośrednictwem otrzymasz zaproszenie na konsultację z lekarzem zakładowym. Chcielibyśmy podkreślić, że zaproszenie od lekarza zakładowego jest obowiązkowe. Jeśli naprawdę nie możesz przybyć na konsultację omów to z koordynatorem ds. absencji. Tylko i wyłącznie koordynator ds. absencji jest upoważniony do zmiany terminu wizyty. Jeśli nie stawisz się na godzinę konsultacji lub nie odwołasz jej zgodnie z wytycznymi (co najmniej 48 godzin przed godziną konsultacji), zostaniesz obciążony kosztami godziny konsultacji. Jeśli w dniu, w którym lekarz zakładowy stwierdził powrót do zdrowia, nadal jesteś chory, musisz niezwłocznie poinformować nas o tym telefonicznie.

1.10 - UPEWNIJ SIĘ, ŻE POSIADASZ WAŻNY DOWÓD TOŻSAMOŚCI

Czy przychodzisz na konsultację, lub my przychodzimy do Ciebie? Wówczas należy okazać

ważny dokument tożsamości. W przypadku pierwszego kontaktu może to być paszport, dowód osobisty lub zezwolenie na pobyt. W przypadku dalszego kontaktu wystarczy również prawo jazdy. Osoba towarzysząca musi również posiadać ważny dokument tożsamości.

1.11 - PRZYCZYŃ SIĘ DO SWOJEJ REINTEGRACJI.

Musisz aktywnie uczestniczyć w swojej reintegracji. Zrób więc wszystko, co w Twojej mocy, aby jak najszybciej wrócić do pracy. W przypadku choroby trwającej dłużej niż 6 tygodni sporządzisz Plan Działania ("Plan van Aanpak"/PVA) wraz z koordynatorem ds. absencji Euro Planit. Zawiera on uzgodnienia dotyczące Twoich działań reintegracyjnych.

1.12 - ZAAKCEPTUJ ODPOWIEDNIĄ PRACĘ

Czasami z powodu choroby nie możesz już wykonywać własnej pracy, ale możesz wykonywać inną pracę. To, jaka to praca, zależy od stanu zdrowia i czasu choroby. Lekarz zakładowy ustala w porozumieniu z Tobą, jaka jest odpowiednia praca. Zawsze musisz akceptować pracę, nawet jeśli jest poniżej Twojego poziomu. Jeśli nie ma dostępnej pracy dla Ciebie, ale jesteś w stanie ją podjąć, jesteś zobowiązany do zarejestrowania się w UWV jako osoba poszukująca pracy. Powinieneś wtedy postarać się o odpowiednią pracę. Nie musisz szukać odpowiedniej pracy jeśli jesteś na wakacjach, maksymalnie do 4 tygodni w roku.

1.13 - ZGŁOŚ ZMIANY

Jeśli coś zmieni się w Twojej sytuacji, może to mieć wpływ na wysokość lub czas trwania Twojego zasiłku. Dlatego też jesteś zobowiązany do niezwłocznego przekazania informacji o tej zmianie do Euro Planit. To najczęściej występujące zmiany,

które należy natychmiast zgłosić:

- ▶ Zmiana danych kontaktowych;
- ▶ Wyjeżdżasz za granicę; (tylko w porozumieniu z Euro Planit);
- ▶ Wyjeżdżasz na wakacje; (tylko w porozumieniu z Euro Planit);
- ▶ Będziesz zarabiał więcej/mniej pieniędzy;
- ▶ Przystałeś pracować;
- ▶ Otrzymujesz dochód inny niż pensja, na przykład uzupełnienie do zasiłku;
- ▶ Zmiana w Twoim zdrowiu;
- ▶ Zmiana sytuacji życiowej;
- ▶ Zostaniesz aresztowany/a;
- ▶ Twoja sytuacja osobista ulega zmianie, np. gdy się przeprowadzasz, zmieniasz numer konta lub trafiasz do szpitala.

1.14 - CO MUSISZ ZROBIĆ, GDY POCZUJESZ SIĘ LEPIEJ

Gdy tylko poczujesz się lepiej należy poinformować Euro Planit, w ciągu 48 godzin. Również w tym przypadku zastosowanie mają następujące zasady: Jeśli nadal jesteś chory w dniu, w którym lekarz zakładowy stwierdził, że wyzdrowiałeś, musisz nas niezwłocznie powiadomić telefonicznie

1.15 - DOTRZYMUJ SWOICH ZOBOWIĄZAŃ

Ważne jest, abyś dotrzymywał swoich zobowiązań. Jeśli tego nie zrobisz, będziesz tymczasowo otrzymywać mniejsze świadczenia lub nie otrzymasz ich wcale i/lub zostaniesz ukarany grzywną. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w przepisach dotyczących zabezpieczenia społecznego (Maatregelenbesluit Socialezekerheidswetten). Jeśli otrzymałeś zbyt wysoki zasiłek, musisz spłacić nadwyżkę.

1.16 - USTAWA O REINTEGRACJI ZAWODOWEJ (WET VERBETERING POORTWACHTER)

Ustawa o reintegracji zawodowej (Wet verbetering Poortwachter) została opracowana w celu zmniejszenia liczby długotrwale chorych pracowników. Prawo to zobowiązuje pracodawcę i pracownika do wspólnego zadbania o to, aby chory pracownik mógł jak najszybciej w sposób odpowiedzialny powrócić do pracy. Ustawa ta opisuje obowiązki pracodawcy i pracownika. Od pracownika oczekujemy aktywnego udziału i inicjatywy w obowiązkowym procesie reintegracji, którego celem jest docelowo powrót do pracy.

2. PROCEDURA

USTAWA O REINTEGRACJI ZAWODOWEJ (WET VERBETERING POORTWACHTER)

DZIEŃ 1:

Chorobę należy zgłosić do Euro Planit oraz do swojego przełożonego w zakładzie, w którym się pracuje, zgodnie z powyższą procedurą. Euro Planit przekaże Twoje zgłoszenie choroby do arbodienst 1voud Werken & Gezondheid. Arbodienst 1voud Werken & Gezondheid skontaktuje się z Tobą w celu omówienia Twojego zgłoszenia chorobowego i oczekiwań.

TYDZIEŃ 6:

Jeśli chorujesz od sześciu tygodni, otrzymasz wezwanie na wizytę u lekarza zakładowego, który musi sporządzić analizę problemu ("Probleemanalyse"). Dokument ten opisuje, dlaczego pracownik nie może pracować, jakie są możliwości powrotu do zdrowia i kiedy oczekuje się, że praca będzie mogła być ponownie podjęta.

TYDZIEŃ 8:

W ciągu ośmiu tygodni od zgłoszenia choroby lub nie później niż dwa tygodnie po analizie problemu, pracodawca w porozumieniu z pracownikiem opracowuje plan działania ("Plan van aanpak" / PVA). Plan ten opisuje wysiłki, jakie pracodawca i pracownik podejmą w celu powrotu pracownika do pracy. Plan działania jest częścią dokumentacji reintegracyjnej i jest podpisywany przez pracodawcę i pracownika.

POSTĘP OKRESOWY:

Pracownik i pracodawca powinni spotykać się raz na sześć tygodni w celu omówienia postępów. W międzyczasie mogą zdecydować o dostosowaniu Planu Działania. Pracodawca jest odpowiedzialny za to, aby lekarz zakładowy miał regularny kontakt z pracownikiem w sprawie jego stanu niezdolności do pracy.

TYDZIEŃ 42:

W 42 tygodniu pracodawca musi zgłosić do UWW ewaluację pierwszego roku choroby.

TYDZIEŃ 50:

Zanim pracownik rozpocznie drugi rok choroby, pracownik i pracodawca jeszcze raz wszystko omawiają. Czy możemy jeszcze zrobić coś razem, żebyś wrócił do pracy?

20 MIESIĘCY:

Jeśli po 20 miesiącach nadal nie masz pełnego zatrudnienia, w 87 tygodniu otrzymasz od UWW formularz wniosku WIA. Proszę pamiętać, że formularz ten musi zostać odesłany do UWW w ciągu trzech tygodni. Wkrótce potem UWW oceni raport reintegracyjny i zostanie przeprowadzona ocena WIA.

Więcej informacji na temat Ustawy o reintegracji zawodowej (Wet verbetering Poortwachter) można znaleźć na stronie: **Wet verbetering Poortwachter | Arboportaal**



3. PROTOKÓŁ ABSENCJI

3.1 - WDROŻENIE PROTOKOŁU ABSENCJI

Wszystkie strony są wspólnie odpowiedzialne za wdrożenie protokołu absencji. Przyjmuje się, że pracownik jest zaznajomiony z procedurami określonymi w niniejszym protokole.

3.2 - STRONY ZAANGAŻOWANE WE WDRAŻANIE PROTOKOŁU ABSENCJI

W realizację protokołu nieobecności zaangażowane są następujące strony: pracownik, klient, pracodawca i 1voud Werken & Gezondheid, Każda ze stron ma swoje własne obowiązki.

3.2.1 - OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

Pracownik, który nie może wykonywać swojej pracy w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby, jest zobowiązany do:

- ▶ Współpracy przy działaniach podejmowanych przez pracodawcę (lub eksperta wyznaczonego przez pracodawcę);
- ▶ Współpracy przy tworzeniu, ocenie i dostosowywaniu analizy problemu i planu działania (PvA) dotyczącego ich reintegracji;
- ▶ Wykonywania odpowiedniej pracy, którą pracodawca mu umożliwi;
- ▶ Aktywnej współpracy w reintegracji w ramach wdrażania Wet verbetering Poortwachter i/lub Ziektewet (ZW);
- ▶ Podtrzymywania kontaktu z pracodawcą i, jeśli

to możliwe, z zleceniodawcą;

- ▶ Pracownik nie może udzielać nieprawdziwych informacji w momencie rozpoczęcia zatrudnienia;
- ▶ Podczas choroby pracownik nie powinien angażować się w żadne działania, które mogą utrudnić powrót do zdrowia.

3.2.2 - OBOWIĄZKI ZLECENIODAWCY

Zleceniodawca jest zobowiązany do:

- ▶ Podejmowania środków i wydawania rozporządzeń tak szybko, jak jest to możliwe, aby umożliwić choremu pracownikowi wykonywanie własnej lub innej odpowiedniej pracy;
- ▶ Zleceniodawca ma istotny wkład w zapobieganiu zażaleniom, nieobecnościom w pracy oraz w nadzór i reintegrację chorych i niezdolnych do pracy pracowników, za których jest odpowiedzialny.

3.2.3 - OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Ogólne obowiązki pracodawcy w kontekście zwolnień lekarskich obejmują:

- ▶ Sygnalizowanie i zapewnianie wsparcia w ramach WvP, do celów PvA.

3.2.4 - OBOWIĄZKI 1VOUD WERKEN & GEZONDHEID.

Lekarz zakładowy, osoba odpowiedzialna za wykonanie zadań i kierownik działu w 1voud Werken

& Gezondheid zapewnia wsparcie dla pracowników.

Do podstawowych obowiązków koordynatora ds. absencji należy:

- ▶ Kontakt telefoniczny. Po kontakcie telefonicznym może nastąpić jeden z czterech kroków wymienionych poniżej:
 1. Umówienie się z Tobą na spotkanie w sprawie daty wznowienia pracy;
 2. Skierowanie do lekarza zakładowego;
 3. (telefoniczny) kontakt w celu śledzenia sytuacji;
 4. Doradzanie pracodawcy m.in. w kwestiach prawnych.
- ▶ Przeprowadzanie (fizycznych) wywiadów dotyczących nieobecności w celu monitorowania postępów podczas absencji;
- ▶ Przeprowadzanie wywiadów dotyczących nieobecności w celu sporządzenia lub dostosowania PvA;
- ▶ Skierowanie do osób trzecich (np. wcześniejsze spotkanie z lekarzem zakładowym, skorzystanie z usług pracownika firmy, skorzystanie z usług agencji reintegracyjnej lub kontrola nieobecności w nagłych wypadkach);
- ▶ Nadzorowanie procesu nieobecności pracownika.

Do podstawowych obowiązków lekarza medycyny pracy należy:

- ▶ Określanie stopnia niezdolności do pracy;
- ▶ Nadzór medyczny nad nieobecnym pracownikiem;
- ▶ Wydawanie prognoz dotyczących wznowienia pracy;
- ▶ Sporządzenie analizy problemu w kontekście WvP;
- ▶ Doradztwo w zakresie środków zapobiegawczych dla pracownika i pracodawcy.

Uprawnienia lekarza zakładowego są następujące:

- ▶ Wezwanie pracownika na konsultację;
- ▶ Umówienie się z pracownikiem na wznowienie pracy;
- ▶ Przeprowadzenie badania lekarskiego;
- ▶ Za zgodą pracownika lekarz zakładowy może skonsultować się i/lub uzyskać informacje od: lekarza ogólnego, specjalisty lub innych osób (np. pracownikiem socjalnym firmy).

Delegowanie zadań:

Lekarz medycyny pracy może (częściowo) delegować swoje uprawnienia na osobę wykonującą zadania. Osoba wykonująca zadania (nie będąca menedżerem przypadku) musi określić cel swojego kontaktu z pracownikiem i może zadawać pytania dotyczące stanu zdrowia. Osoba wykonująca zadania rejestruje te informacje i udostępnia je lekarzowi medycyny pracy. Lekarz medycyny pracy na podstawie tych informacji wystawia wstępną ocenę i ustala dalszy plan postępowania.

1voud Werken & Gezondheid kontaktuje się na piśmie z koordynatorem ds. absencji po każdym kontakcie konsultacyjnym, przekazując uzgodnienia i/lub istotne ograniczenia lub możliwości reintegracji. Informacje te mogą być wykorzystane podczas rozmowy dotyczącej absencji nieobecności i, w ramach WvP, przechowywane w aktach dotyczących reintegracji.

Lekarz medycyny pracy podlega tajemnicy zawodowej. Menedżer działu i osoba wykonująca zadania mają pochodną tajemnicę zawodową. Konsultacje między 1voud Werken & Gezondheid a pracodawcą dotyczące np. wznowienia pracy ograniczają się do możliwości

i ograniczeń wznowienia pracy. 1voud Werken & Gezondheid stosuje wytyczne zgodnie z Ogólnym Rozporządzeniem o Ochronie Danych (AVG).

3.3 - URLOP W CZASIE CHOROBY

Jeśli pracownik chce skorzystać z urlopu lub dni wolnych podczas choroby, musi uzgodnić to z koordynatorem ds. absencji. Koordynator ds. absencji ustala (w razie potrzeby w porozumieniu z lekarzem zakładowym), czy proponowany urlop nie jest szkodliwy dla powrotu do zdrowia. W trakcie urlopu godziny urlopowe są również odpisywane.

W przypadku częściowej niezdolności do pracy zawodowej oraz urlopu odpisywane są pełne godziny urlopu. W końcu podczas choroby również gromadzisz pełne godziny urlopowe (zarówno za przepracowane godziny, jak i za godziny chorobowe).

Jeśli bierzesz urlop (masz go wypłacony), są one odliczane od płatności za godziny absencji.

3.3.1 - ZGŁASZANIE CHOROBY I POWROTU DO ZDROWIA PODCZAS URLOPU

Po zgłoszeniu choroby podczas urlopu zawsze powinno nastąpić zgłoszenie powrotu do zdrowia, a mianowicie:

- ▶ Zgłoszenie powrotu do zdrowia podczas urlopu;
- ▶ lub zgłoszenie powrotu do zdrowia po wznowieniu pracy.

3.3.2 - ZGŁASZANIE CHOROBY PODCZAS URLOPU

Jeśli zachorujesz podczas urlopu, powinieneś zgłosić to zgodnie ze zwykłą procedurą. Należy upewnić się, że koordynator ds. absencji może

skontaktować się z pracownikiem telefonicznie. Następnie może nastąpić wezwanie na konsultację z lekarzem zakładowym w najbliższej lokalizacji. Ponadto obowiązują wszystkie kroki niniejszego protokołu nieobecności.

3.3.3 - ZGŁASZANIE POWROTU DO ZDROWIA PODCZAS URLOPU

W przypadku powrotu do zdrowia w trakcie urlopu należy zgłosić ten fakt koordynatorowi ds. absencji tak szybko, jak to możliwe, ale nie później niż następnego dnia roboczego przed godziną 09:00.

Po powrocie do kraju należy przedłożyć lekarzowi zakładowemu zaświadczenie lekarskie od miejscowego lekarza (który prowadził cię podczas urlopu). Oświadczenie to musi być czytelne i sporządzone w języku angielskim lub niderlandzkim oraz musi określać rodzaj choroby i/lub niezdolność do pracy, czas jej trwania oraz (w stosownych przypadkach) powód, dla którego nie byłeś w stanie odbyć podróży powrotnej w uzgodnionym wcześniej terminie.

W przypadku wątpliwości co do raportu o chorobie możemy poprosić lekarza zakładowego o telefoniczny kontakt z lekarzem za granicą.

3.3.4 - KONSULTACJA Z LEKARZEM ZAKŁADOWYM PO POWROCIE Z URLOPU

Po powrocie z urlopu (nawet jeśli już wyzdrowiałeś), możesz zostać wezwany na godzinę konsultacji przez lekarza zakładowego. Podczas konsultacji należy przedstawić zaświadczenie od lekarza lub inne dokumenty (recepty, imienne opakowania leków itp.) potwierdzające chorobę, która wystąpiła podczas urlopu.

3.4 - ZABIEGI KOSMETYCZNE

W przypadku zabiegu kosmetycznego, który nie ma przyczyny medycznej (potwierdzonej przez lekarza), dni, w których nie możesz pracować, są na Twój własny rachunek. Oznacza to, że za te dni nie przysługuje zasiłek chorobowy. Można za to wziąć godziny urlopowe.

3.5 - DRUGA OPINIA

Istnieje możliwość zwrócenia się o drugą opinię do innego lekarza medycyny pracy, jeśli pierwszy lekarz medycyny pracy wyrazi na to zgodę. Pierwszy lekarz zakładowy zbiera dane dla drugiego lekarza zakładowego. W przypadku złożenia wniosku o drugą opinię, nie ma ona skutku zawieszającego w stosunku do opinii pierwotnej. Innymi słowy: należy postępować zgodnie z opinią pierwszego lekarza zakładowego, dopóki drugi lekarz zakładowy nie dojdzie do innych wniosków. Należy jednak zauważyć, że czas oczekiwania na drugą opinię jest długi, ponieważ lekarz zakładowy musi najpierw zebrać wszystkie dane i przestudiować akta, zanim będzie mógł wydać opinię.

3.6 - OPINIA EKSPERTA

W przypadku wątpliwości co do przebiegu wydarzeń podczas reintegracji można zwrócić się do UWV o wydanie opinii biegłego. Koszty takiej ekspertyzy są ponoszone na własny rachunek. Istnieją tylko cztery zagadnienia, w odniesieniu do których UWV wydaje ekspertyzę:

- ▶ Czy istnieje lub nie istnieje niezdolność do pracy;
- ▶ Czy istnieje odpowiednia praca w organizacji;
- ▶ Czy pracownik podjął działania na rzecz reintegracji;
- ▶ Czy pracodawca podjął działania na rzecz reintegracji.

3.7 - PŁATNY URLOP

Może się zdarzyć sytuacja nieprzewidziana w życiu prywatnym, która tymczasowo uniemożliwia ci pracę. W takim przypadku nie wolno zgłaszać choroby, ponieważ nie ma tu mowy o chorobie. Ważne jest, abyś sam podjął inicjatywę (jeśli menedżer musi pytać o sytuację prywatną, jest to sprzeczne z AvG) i omówił sytuację z menedżerem, abyście mogli razem znaleźć rozwiązanie. Pewne sytuacje są już uregulowane przez prawo, np. urlop rodzicielski, urlop specjalny i nagły, urlop opiekuńczy krótkoterminowy, urlop opiekuńczy długoterminowy, urlop bezpłatny, urlop adopcyjny i urlop z tytułu opieki zastępczej.

3.8 - KONFLIKT

Zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą zasygnalizować konflikt. Jeśli jedna z zaangażowanych stron uważa, że istnieje konflikt, który zakłóca pracę, zasadniczo mamy do czynienia ze sporem pracowniczym. Oznacza to, że dana kwestia wymaga omówienia lub rozwiązania.

3.8.1 - ZGŁASZANIE I UZNAWANIE KONFLIKTU

Konflikt można zgłosić przełożonemu, Euro Planit lub 1voud Arbo. Konflikt nie jest powodem do zgłaszania choroby, ponieważ zwykle nie występuje choroba. Rozmowa wyjaśniająca z zaangażowanymi osobami może zapobiec zaostrzeniu konfliktu (czasami szybkie interwencje mogą zapobiec pogorszeniu). Szybka i odpowiednia reakcja na zgłoszenie konfliktu zapobiega przekształceniu się konfliktu w zwolnienie lekarskie. Jeśli zgłosisz chorobę w wyniku konfliktu, zostanie złożony wniosek do lekarza zakładowego, aby jak najszybciej orzekł, czy choroba jest przyczyną absencji.

3.9 - DZIAŁANIA I OBOWIĄZKI W PIERWSZYM I DRUGIM ROKU CHOROBY

Pracodawca i pracownik są wspólnie odpowiedzialni za reintegrację w ciągu pierwszych dwóch lat niezdolności do pracy. 1voud Werken & Gezondheid pełni w tym zakresie rolę wspierającą zarówno w stosunku do Euro Planit, jak i pracownika, zarówno z polecenia, jak i bez polecenia. Koordynator ds. absencji odnotowuje następujące informacje:

- ▶ Wszystkie dokumenty i dane dotyczące przebiegu nieobecności;
- ▶ Liczba faktycznie przepracowanych godzin w przypadku częściowej niezdolności do pracy;
- ▶ Podjęte działania reintegracyjne.

Dane te są przechowywane w tzw. aktach reintegracyjnych.

3.10 - KONSULTACJE PROFILATYCZNE

Pracownik może skonsultować się z koordynatorem ds. absencji lub lekarzem zakładowym w przypadku pytań dotyczących (zbliżających się) problemów w zakresie zdrowia i pracy, zanim pojawią się dolegliwości lub absencja spowodowana niezdolnością do pracy. Jeśli chcesz skorzystać z tej możliwości, możesz z własnej inicjatywy skontaktować się telefonicznie z koordynatorem ds. absencji lub 1voud Werken & Gezondheid.

3.11 - KONTAKT Z 1VOUD WERKEN & GEZONDHEID PO DRUGIM ROKU CHOROBY

W przypadku ukończenia dwuletniego okresu choroby i braku rozwiązania umowy z pracodawcą z mocy prawa przed upływem tego okresu, kontakt między 1voud Werken & Gezondheid a pracownikiem kończy się po upływie okresu oczekiwania na zakończenie WIA. Jeśli UWV nałoży na Ciebie sankcję z powodu niewykorzystania możliwości w 104-tygodniowym okresie

oczekiwania WIA, kontakt między Tobą a 1voud Werken & Gezondheid będzie kontynuowany przez okres obowiązywania sankcji.

3.12 - ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Jeśli po upływie dwóch lat (104 tygodni) od pierwszego dnia niezdolności do pracy nadal będziesz całkowicie lub częściowo niezdolny do pracy, umowa o pracę zostanie rozwiązana z powodu długotrwałej niezdolności do pracy w części, w której niezdolność do pracy nadal trwa. W przypadku całkowitej niezdolności do pracy umowa o pracę zostanie rozwiązana w całości.

3.13 - DODATKOWE INFORMACJE NA TEMAT REINTEGRACJI W OKRESIE 104 TYGODNI CHOROBY

Jeśli podczas zwolnienia lekarskiego okaże się, że pracownik nie może powrócić do własnej pracy z powodu choroby lub niezdolności do pracy (potwierdzonej przez lekarza zakładowego i eksperta ds. pracy), Euro Planit zdecyduje się, w ramach WvP i/lub wdrożenia ZW, rozpocząć zewnętrzny proces reintegracji pracownika (ścieżka II).

W ramach obowiązku reintegracji powinieneś współpracować w tym zakresie. Jeśli okaże się, że ograniczenia wynikające z choroby lub niezdolności do pracy mają charakter trwały i że z powodu tych ograniczeń nie masz już żadnych możliwości wykonywania odpowiedniej pracy na stałe, UWV zwróci się o wczesne badanie w ramach WIA. Biorąc pod uwagę odpowiednie przepisy ustawowe, oznacza to, że po 13 tygodniach niezdolności do pracy (licząc od pierwszego dnia choroby) do 68 tygodni niezdolności do pracy można złożyć wcześniejszy wniosek o przyznanie świadczeń. Należy również współpracować w tym

zakresie w ramach obowiązków prawnych.

3.14 - KONSEKWENCJE NIEPRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ABSENCJI (SANKCJE)

Jeśli pracownik jest niezdolny do pracy z powodu niesprawności zawodowej, ma prawo do ciągłości wypłaty wynagrodzenia. Pracodawca opiera się w tym zakresie na opinii lekarza zakładowego i/ lub koordynatora ds. absencji. Pracodawca jest zobowiązany do zastosowania sankcji, jeśli pracownik naruszy którąkolwiek z zasad wymienionych w niniejszym protokole bez ważnego powodu, np:

- ▶ Nieobecność w domu podczas wizyt kontrolnych;
- ▶ Niestawienie się na wizyty kontrolne w 1voud Werken & Gezondheid lub Euro Planit;
- ▶ Niestawienie się lub nieodwołanie konsultacji na czas bez ważnego powodu;
- ▶ Brak choroby, ale zgłoszenie choroby;

- ▶ Brak współpracy przy (aktualizacji) Planu Działania i/lub niepodpisanie i niezwrócenie podpisanego (zaktualizowanego) Planu Działania.

Opcje sankcji są następujące (w porządku chronologicznym)

- ▶ Nagana ustna z adnotacją w aktach osobowych;
- ▶ Pisemna nagana odnotowana w aktach osobowych;
- ▶ Zawieszenie wynagrodzenia;
- ▶ Zaprzestanie wypłaty wynagrodzenia;
- ▶ Zawieszenie w obowiązkach służbowych;
- ▶ Zwolnienie.

4. OCHRONA PRYWATNOŚCI

Zarówno Euro Planit, jak i 1voud Werken & Gezondheid działają zgodnie z wytycznymi Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych (AVG).

Wszyscy pracownicy Euro Planit mają prawo do starannego traktowania przez kierownictwo i organy zewnętrzne (takie jak na przykład 1voud

Werken & Gezondheid), a także do starannego traktowania wszystkich danych poufnych i osobowych. Pracownicy mają prawo do wglądu do danych zapisanych w dokumentacji medycznej w dowolnym momencie. Lekarz zakładowy 1voud Werken & Gezondheid ma umowę o poufności (medycznej).

5. KONTYNUACJA WYPŁATY WYNAGRODZENIA PRACOWNIKOWI W PRZYPADKU CHOROBY OD 01-07-2023 R.

Pierwszy dzień choroby pracownika uznaje się za dzień oczekiwania. Za ten dzień pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia ani zasiłku chorobowego. Od drugiego dnia pracownik otrzymuje albo ciągłość wypłaty wynagrodzenia w przypadku choroby, albo zasiłek chorobowy, w zależności od tego, czy pracownik ma aktywną umowę agencyjną, czy jest chory poza zatrudnieniem. W przypadku niezdolności do pracy, dopóki trwa umowa o pracę tymczasową, pracownik ma prawo do:

- ▶ 90% wynagrodzenia ustalonego według przedziału czasowego przez pierwsze 52 tygodnie niezdolności do pracy i co najmniej do ustawowego minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w jego przypadku;
- ▶ 80% wynagrodzenia ustalonego na podstawie wymiaru czasu pracy w okresie od 53. do 104. tygodnia trwania umowy.

Po zakończeniu zatrudnienia pracownik w fazie B jest uprawniony do zasiłku chorobowego w wysokości 70% na podstawie rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia dziennego dla systemów ubezpieczeń pracowniczych. Dzielne

wynagrodzenie jest wymagane przez Euro Planit od UWW.

Uzupełnienie zasiłku chorobowego po zakończeniu zatrudnienia w fazie A

Jeśli pracownik tymczasowy jest niezdolny do pracy w momencie wygaśnięcia umowy o pracę tymczasową z mocy prawa w fazie A w uzgodnionym terminie końcowym, agencja pracy tymczasowej uzupełnia to świadczenie, jeśli pracownik tymczasowy ma prawo do zasiłku chorobowego.

- ▶ W ciągu pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy zasiłek ten jest uzupełniany do 90% dziennego wynagrodzenia ustalonego na podstawie Rozporządzenia w sprawie zasiłków z ubezpieczenia pracowniczego (jest obliczany przez UWW);
- ▶ W okresie od 53. do 104. tygodnia niezdolności do pracy włącznie zasiłek ten jest uzupełniany do 80% dziennego wynagrodzenia ustalonego na podstawie rozporządzenia w sprawie dziennego wynagrodzenia z tytułu ubezpieczenia pracowniczego.