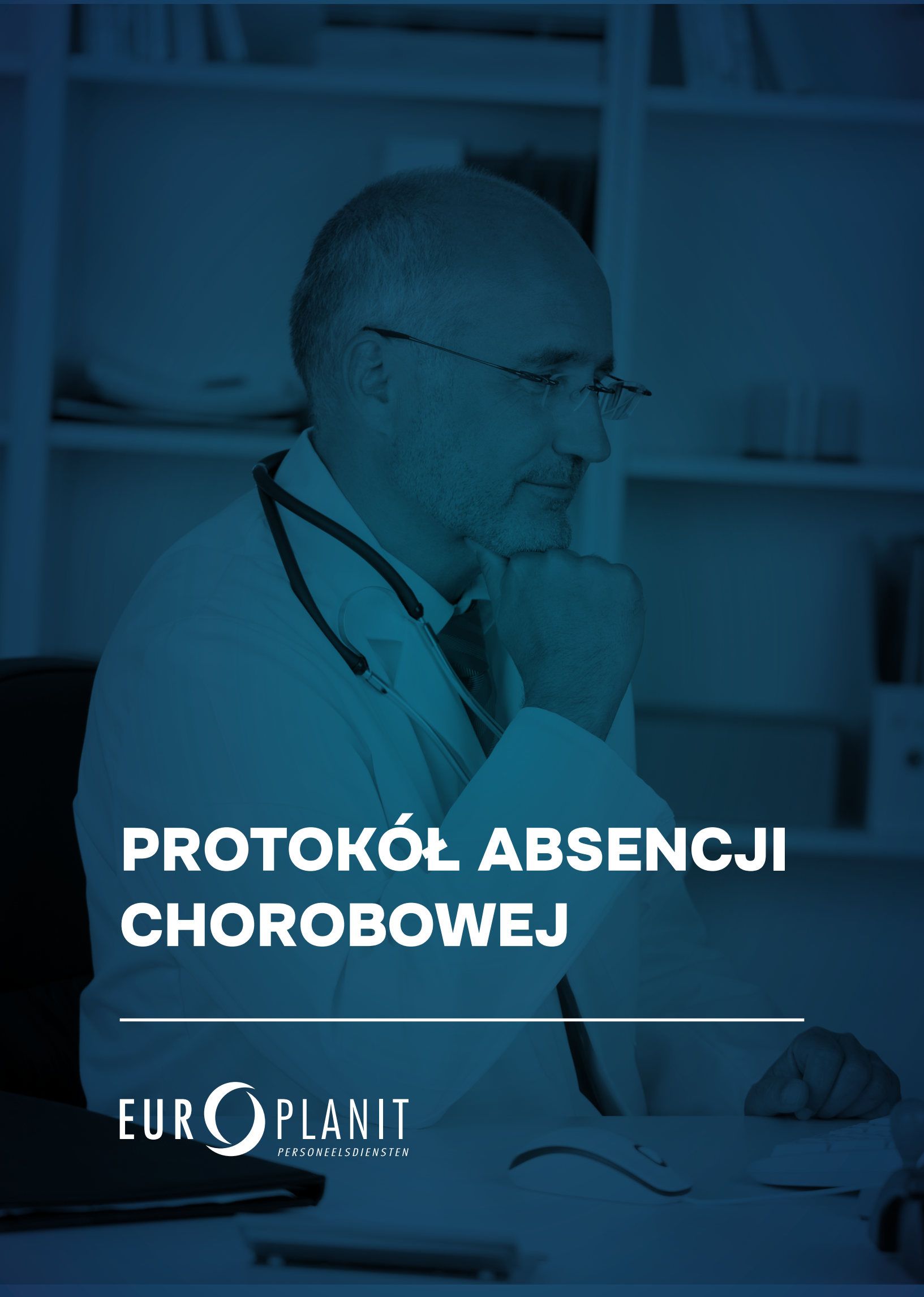




PROTOKÓŁ ABSENCJI CHOROBOWEJ

EUROPLANIT
PERSONEELSDIENSTEN

Informacje ogólne

Choroba i niezdolność do pracy są oczywiście przede wszystkim uciążliwe dla osób, których dotyczą. Jednak choroba ma również niekorzystne skutki dla zleceniodawcy oraz dla Euro Planit Personeelsdiensten. Zleceniodawca musi bowiem - przez krótszy lub dłuższy czas - obyć się bez dobrze wdrożonego i doświadczonego pracownika. Ponadto absencja wiąże się z wysokimi kosztami. Euro Planit Personeelsdiensten jest zobowiązana, zgodnie z Kodeksem cywilnym, obowiązującym układem zbiorowym pracy lub własnym regulaminem zleceniodawcy, u którego wykonujesz pracę, do wypłaty w przypadku niezdolności do pracy co najmniej 70% wynagrodzenia dziennego. Obowiązek dalszej wypłaty wynagrodzenia trwa maksymalnie 104 tygodnie. Zarówno w pierwszym, jak i w drugim roku choroby maksymalnym uprawnieniem jest maksymalne wynagrodzenieienne.

Nasza służba medycyny pracy: 1Voud Werken & Gezondheid

Euro Planit Personeelsdiensten zawarła umowy ze służbą medycyny pracy 1voud Werken & Gezondheid B.V. Lekarze 1voud Werken & Gezondheid oceniają m.in., czy w przypadku choroby zasadnie korzystasz z zasiłku chorobowego. Aby umożliwić dokonanie tej oceny, musisz przestrzegać zasad określonych w niniejszym protokole absencji chorobowej. Gdy zgłosisz chorobę w Euro Planit Personeelsdiensten, Twoje zgłoszenie zostanie rozpatrzone przez koordynatora ds. absencji. Znana Ci osoba kontaktowa utrzymuje z Tobą kontakt i wspólnie ustalacie przewidywany czas trwania absencji.

Sankcje

Chcemy zwrócić Twoją uwagę, że jeżeli nie będziesz przestrzegać poniższych zasad i/lub nie będziesz współpracować przy ocenie dokonywanej przez służbę medycyny pracy, może to skutkować utratą prawa do zasiłku chorobowego i/lub dodatków ponadustawowych.

1. Choroba? Co teraz?

1.1 Procedura zgłoszenia choroby

W przypadku choroby zgłoś to jak najszybciej swojemu bezpośredniemu przełożonemu u zleceniodawcy. Zrób to przed rozpoczęciem swojego dnia pracy! Jeśli jesteś chory/chora, musisz również zgłosić swoją nieobecność z powodu choroby w Euro Planit między godziną 08:00 a 09:00 rano:

- ▶ Wszystkie zgłoszenia choroby personelu NL należy zgłaszać pod numer: **0575 - 55 55 18**
- ▶ Wszystkie zgłoszenia choroby personelu EU należy zgłaszać pod numer: **06 - 23 50 73 97**

Jeżeli nie możesz samodzielnie zgłosić choroby, poproś o to kogoś z najbliższego otoczenia. Jeśli zgłoszenie choroby nie zostanie dokonane na czas, niestety nie będziemy mogli go przetworzyć. Nie jest również dozwolone zgłaszanie choroby za pośrednictwem wiadomości (głosowych) WhatsApp, e-maila ani podobnych sposobów. Musi to nastąpić poprzez bezpośredni kontakt telefoniczny. Jeżeli z powodu choroby wracasz do domu, musisz zgłosić chorobę tego samego dnia.

Jeżeli pracujesz wieczorami lub w weekendy, również wtedy przekaż swoje zgłoszenie choroby. Zgłoszenie choroby nie jest rozpatrywane z mocą wsteczną, chyba że istnieje powód, dla którego nie można było dokonać zgłoszenia wcześniej. Przykładem jest nagłe przyjęcie do szpitala.

Podczas niezdolności do pracy zastosowanie mają holenderskie przepisy prawa. W Holandii masz prawo do dalszej wypłaty wynagrodzenia wraz z chorobą. Prawo to może zostać ustalone wyłącznie przez lekarza medycyny pracy. Możesz dostarczyć Krankenschein, „Gelber Schein” lub elektroniczne zaświadczenie o niezdolności do pracy (Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Jednak wyłącznie lekarz medycyny pracy ocenia, w jakim stopniu występuje niezdolność do pracy oraz jakie istnieją możliwości wykonywania (dostosowanych) obowiązków.

1.2 Pilne wezwanie

Jeżeli istnieje ku temu powód, 1voud Arbo może pilnie wezwać Cię na konsultację do lekarza medycyny pracy.

1.3 Twoje obowiązki przy zasiłku z ustawy chorobowej

Zgłosiłeś chorobę. Być może otrzymasz wtedy świadczenie. My, jako Euro Planit, jesteśmy podmiotem ponoszącym własne ryzyko. Oznacza to, że nie otrzymujesz świadczenia z UWV, lecz od nas. Razem z Tobą jesteśmy również odpowiedzialni za Twoją reintegrację. Oznacza to, że od momentu zgłoszenia choroby masz szereg obowiązków. Są one określone w Przepisach kontrolnych ustawy chorobowej. Poniżej przeczytasz więcej na ten temat.

1.4 Zadbaj o to, aby być osiągalnym

Jako (były) pracodawca chcemy być na bieżąco z przebiegiem Twojego powrotu do zdrowia oraz możliwościami powrotu do pracy. Po zgłoszeniu choroby oraz przez cały okres absencji, w porozumieniu ustalane są momenty kontaktu. Celem tych kontaktów jest omówienie postępów w powrocie do zdrowia oraz, jeśli ma to zastosowanie, ustalenie ewentualnych działań związanych z reintegracją.

Dla dobrej komunikacji ważne jest, abyśmy posiadali Twoje aktualne dane adresowe i kontaktowe. Wszelkie zmiany zgłaszaj terminowo.

W sprawie sposobu i częstotliwości kontaktu ustalane są odpowiednie zasady. Ważne jest przy tym, abyś przestrzegał ustalonych zasad, tak abyśmy wspólnie mogli dobrze monitorować postępy i, w razie potrzeby, uzgadniać właściwe dalsze kroki.

1.5 Wizyta chorobowa

Uważamy za ważne, aby wiedzieć, jak się czujesz, gdy jesteś chory, dlatego czasami odwiedzamy Cię osobiście w ramach wizyty chorobowej. Jeśli podczas choroby przebywasz pod innym adresem, przekaż tę informację Euro Planit. Jeśli mimo to nie będzie Cię na miejscu, gdy przyjdziemy z wizytą, otrzymasz wiadomość lub kartkę. Musisz wtedy zawsze zareagować. Jeśli tego nie zrobisz, może to mieć konsekwencje dla Twojego świadczenia.

1.6 Praca nad Twoim powrotem do zdrowia

Podczas choroby musisz zrobić wszystko, aby jak najszybciej wrócić do zdrowia. Jeśli jest to konieczne, udaj się do swojego lekarza (rodzinnego) i stosuj się do jego zaleceń. Dbaj o to, aby

robić rzeczy, które sprzyjają Twojemu powrotowi do zdrowia.

1.7 Wypłata zasiłku chorobowego

Wysokość Twojego świadczenia jest ustalana na podstawie wynagrodzenia dziennego. Wypłata zasiłku chorobowego odbywa się okresowo.

1.8 Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli agencyjnej

Jeśli masz umowę o pracę tymczasową bez klauzuli agencyjnej, to przez okres obowiązywania umowy masz w czasie choroby prawo do co najmniej 70% swojego wynagrodzenia, a w pierwszym roku choroby co najmniej do płacy minimalnej. W ABU CAO dla Pracowników Tymczasowych masz prawo do uzupełnienia ustawowego świadczenia ZW. Wynosi ono 20% w pierwszym roku choroby i 10% w drugim roku choroby. Może się zdarzyć, że u Twojego zleceniodawcy obowiązuje 1 dzień oczekiwania. Jeżeli tak jest, za ten dzień nie przysługuje Ci zasiłek chorobowy.

Jeżeli Twoja umowa z Euro Planit wygaśnie w trakcie choroby, podlegasz regulacji zabezpieczającej. Masz co najmniej prawo do 70% swojego dziennego wynagrodzenia ZW w czasie choroby.

1.9 Służba medycyny pracy

Euro Planit zaangażowała Ivoud Werken & Gezondheid jako służbę medycyny pracy. Za pośrednictwem naszej służby medycyny pracy otrzymasz zaproszenie na konsultację z lekarzem medycyny pracy. Chcemy zwrócić uwagę, że zaproszenie od lekarza medycyny pracy nie jest dobrowolne, lecz stawienie się na nim jest obowiązkowe.

Jeśli naprawdę nie możesz przyjść na konsultację, omów to ze swoją osobą kontaktową. Wyłącznie koordynator ds. absencji jest uprawniony do przełożenia terminu. Jeśli nie stawisz się na konsultację albo nie odwołasz jej zgodnie z wytycznymi (co najmniej 48 godzin przed konsultacją), koszty konsultacji zostaną przeniesione na Ciebie. Jeśli w dniu, w którym lekarz medycyny pracy uznał Cię za zdolnego do pracy, nadal jesteś chory, musisz niezwłocznie zgłosić to nam telefonicznie.

1.10 Ważny dokument tożsamości

Przychodzisz na konsultację albo my przychodzimy do Ciebie? W takim przypadku musisz okazać ważny dokument tożsamości. Przy pierwszym kontakcie może to być paszport, dowód osobisty lub dokument pobytowy. Przy kolejnym kontakcie wystarczy również prawo jazdy. Również osoba,

która Ci towarzyszy, musi mieć przy sobie ważny dokument tożsamości.

1.11 Współpracuj przy swojej reintegracji

Musisz aktywnie współpracować przy swojej reintegracji. Zrób więc wszystko, aby jak najszybciej móc wrócić do pracy. Jeśli jesteś chory dłużej niż 6 tygodni, wspólnie z koordynatorem ds. absencji Euro Planit sporządzisz plan działania, który następnie muszą podpisać obie strony. Zawarte są w nim ustalenia dotyczące Twoich działań reintegracyjnych.

1.12 Zaakceptuj odpowiednią pracę

Czasami z powodu choroby nie możesz już wykonywać swojej własnej pracy, ale możesz wykonywać inną pracę. To, jaka to praca, zależy od Twojego stanu zdrowia oraz od tego, jak długo jesteś chory. Lekarz medycyny pracy ustala w porozumieniu z Tobą, jaka praca jest odpowiednia. Musisz zawsze zaakceptować taką pracę, również jeśli jest poniżej Twojego poziomu. Jeśli nie ma dostępnej odpowiedniej pracy, ale jesteś w stanie ją wykonywać, masz obowiązek zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy w UWV. Musisz wtedy starać się uzyskać odpowiednią pracę. Nie musisz szukać odpowiedniej pracy, jeśli jesteś na urlopie, maksymalnie przez 4 tygodnie w roku.

1.13 Zgłaszaj zmiany

Jeśli coś zmieni się w Twojej sytuacji, może to mieć wpływ na wysokość lub czas trwania Twojego świadczenia. Dlatego masz obowiązek niezwłocznie przekazywać Euro Planit informacje o takiej zmianie. Oto najczęstsze zmiany, które musisz natychmiast zgłosić:

- ▶ Zmiana danych kontaktowych;
- ▶ Wyjazd za granicę;
- ▶ Wyjazd na urlop;
- ▶ Zaczynasz zarabiać więcej/mniej;
- ▶ Kończysz pracę;
- ▶ Otrzymujesz inne dochody niż wynagrodzenie, na przykład dodatek do świadczenia;
- ▶ Zmiana stanu zdrowia;
- ▶ Zmiana sytuacji życiowej;
- ▶ Zostajesz osadzony w areszcie/zakładzie karnym;
- ▶ Zmienia się Twoja sytuacja osobista, na przykład przeprowadzka, inny numer rachunku,

przyjęcie do szpitala itp.

1.14 Zgłoszenie powrotu do zdrowia

Gdy tylko wyzdrowiejesz, natychmiast zgłoś to Euro Planit. Możesz to zrobić, dzwoniąc pod powyższy numer telefonu albo informując znaną Ci osobę kontaktową. Również teraz obowiązuje zasada: jeśli w dniu, w którym lekarz medycyny pracy uznał Cię za zdolnego do pracy, nadal jesteś chory, musisz niezwłocznie zgłosić to nam telefonicznie.

1.15 Przestrzegaj obowiązków

Ważne jest, abyś przestrzegał swoich obowiązków. Jeśli tego nie zrobisz, tymczasowo otrzymasz niższe świadczenie albo nie otrzymasz go wcale i/lub otrzymasz karę. Więcej na ten temat przeczytasz w decyzji w sprawie środków dotyczących ustaw o zabezpieczeniu społecznym. Jeśli otrzymałeś zbyt wysokie świadczenie, musisz zwrócić nadpłaconą kwotę.

1.16 Ustawa o poprawie procesu Gatekeeper

Ustawa o poprawie procesu Gatekeeper została opracowana w celu ograniczenia liczby długotrwale chorych pracowników. Ustawa ta zobowiązuje pracodawcę i pracownika do wspólnego działania, aby chory pracownik mógł jak najszybciej i w możliwie odpowiedzialny sposób wrócić do pracy. W ustawie opisano obowiązki pracodawcy i pracownika. Od Ciebie jako pracownika oczekujemy

aktywnej postawy i inicjatywy w obowiązkowym procesie reintegracji, którego ostatecznym celem jest powrót do pracy.

2. Procedura

Ustawa o poprawie procesu Gatekeeper

DZIEŃ 1:

Zgłaszasz chorobę przed godziną 9:00 w Euro Planit oraz swojemu przełożonemu w firmie, w której pracujesz, zgodnie z powyższą procedurą. Euro Planit przekazuje Twoje zgłoszenie choroby do służby medycyny pracy Ivoud Werken & Gezondheid. Tego samego dnia odbywa się kontakt telefoniczny między Euro Planit a Tobą, aby omówić z Tobą charakter zgłoszenia choroby oraz przewidywania.

TYDZIEŃ 8:

W ciągu ośmiu tygodni od zgłoszenia choroby albo najpóźniej dwa tygodnie po analizie problemu pracodawca, w porozumieniu z pracownikiem, sporządza plan działania. W planie tym opisano, jakie wysiłki podejmą pracodawca i pracownik, aby pracownik mógł wrócić do pracy. Plan działania jest częścią akt reintegracyjnych i zostaje podpisany przez pracodawcę oraz pracownika.

Okresowe postępy:

Pracownik i pracodawca powinni spotykać się raz na sześć tygodni, aby omówić postępy. W międzyczasie mogą zdecydować o zmianie planu działania. Pracodawca odpowiada za to, aby lekarz medycyny pracy regularnie kontaktował się z pracownikiem w sprawie przebiegu niezdolności do pracy.

TYDZIEŃ 42:

W 42. tygodniu pracodawca musi zgłosić do UWV pierwszoroczną ocenę choroby.

TYDZIEŃ 50:

Zanim pracownik przejdzie do 2. roku choroby, pracownik i pracodawca jeszcze raz dokładnie wszystko omawiają. Czy możemy wspólnie jeszcze coś zrobić, abyś wrócił do pracy?

20 MIESIĘCY:

Jeśli po 20 miesiącach nadal nie pracujesz w pełnym wymiarze, w 87. tygodniu otrzymasz z UWV formularz wniosku WIA. Uwaga! Formularz ten musisz odesłać do UWV w ciągu trzech tygodni. Wkrótce potem UWV oceni raport reintegracyjny i zostanie przeprowadzone badanie WIA.

Więcej informacji o ustawie Wet verbetering Poortwachter znajdziesz na stronie Arboportaal:
www.arboportaal.nl

3. Regulamin absencji chorobowej

Wszystkie strony są wspólnie odpowiedzialne za realizację regulaminu absencji chorobowej. Zakłada się, że znasz procedury określone w niniejszym regulaminie.

3.1 Zaangażowane strony

W realizację polityki absencji chorobowej zaangażowane są następujące strony: pracownik, zleceniodawca, pracodawca oraz 1voud Werken & Gezondheid. Każda strona ma w tym zakresie własne obowiązki.

3.1.1 Obowiązki pracownika

Pracownik, który z powodu niezdolności wynikającej z choroby nie może wykonywać swojej pracy, jest zobowiązany do następujących działań:

- ▶ Współpracy przy środkach podjętych przez pracodawcę (lub wyznaczonego przez pracodawcę eksperta);
- ▶ Udzielania współpracy przy sporządzaniu, ocenie i aktualizacji analizy problemu oraz Planu Działania (PvA) dotyczącego jego reintegracji;
- ▶ Wykonywania odpowiedniej pracy, którą pracodawca mu umożliwia;
- ▶ Aktywnej współpracy przy reintegracji w ramach realizacji ustawy o poprawie procesu Gatekeeper (WvP) i/lub ustawy chorobowej (ZW);
- ▶ Utrzymywania kontaktu z pracodawcą i ewentualnie ze zleceniodawcą;
- ▶ Pracownik nie może podać fałszywych informacji przy rozpoczęciu zatrudnienia;
- ▶ Zakłada się, że w trakcie choroby pracownik nie wykonuje (dodatkowych) działań, które utrudniają powrót do zdrowia.

3.1.2 Obowiązki zleceniodawcy

Zleceniodawca jest zobowiązany do:

- ▶ Jak najszybszego podjęcia środków i wydania zaleceń, które są rozsądnie potrzebne, aby umożliwić choremu pracownikowi wykonywanie własnej lub innej odpowiedniej pracy;
- ▶ Zleceniodawca ma istotny wkład w zapobieganie dolegliwościom, absencji oraz w prowadzenie i reintegrację chorych i niezdolnych do pracy pracowników, którzy pozostają pod jego odpowiedzialnością.

3.1.3 Obowiązki pracodawcy

Do ogólnych obowiązków pracodawcy w zakresie absencji chorobowej należy sygnalizowanie oraz udzielanie wsparcia w ramach WvP na potrzeby PvA.

3.1.4 Obowiązki 1voud Werken & Gezondheid

Lekarz medycyny pracy i case manager z 1voud Werken & Gezondheid udzielają wsparcia pracodawcy.

Do podstawowych zadań lekarza medycyny pracy należą:

- ▶ Ustalenie stopnia niezdolności do pracy;
- ▶ Medyczne prowadzenie pracownika przebywającego na absencji;
- ▶ Wydawanie prognoz dotyczących powrotu do pracy;
- ▶ Sporządzenie analizy problemu w ramach WvP;
- ▶ Doradztwo w zakresie środków prewencyjnych dla pracownika i pracodawcy.

Uprawnienia lekarza medycyny pracy obejmują:

- ▶ Wezwanie pracownika na konsultację;
- ▶ Ustalenie z pracownikiem terminu powrotu do pracy;
- ▶ Przeprowadzenie badania lekarskiego;
- ▶ Za zgodą pracownika lekarz medycyny pracy może konsultować się i/lub zasięgać informacji u: lekarza rodzinnego, specjalisty lub innych osób prowadzących leczenie (na przykład zakładowej pomocy społecznej).

Delegowany wykonawca zadań:

Lekarz medycyny pracy może (częściowo) delegować swoje uprawnienia delegowanemu wykonawcy zadań. Delegowany wykonawca zadań (niebędący case managerem) musi wskazać pracownikowi cel swojego kontaktu i może zadawać pytania dotyczące stanu zdrowia.

Delegowany wykonawca zadań rejestruje te informacje i przekazuje je lekarzowi medycyny pracy. Na podstawie tych informacji lekarz medycyny pracy wydaje pierwszą ocenę i określa dalszy przebieg postępowania.

Po każdym kontakcie konsultacyjnym 1voud Werken & Gezondheid pisemnie przekazuje koordynatorowi ds. absencji uzgodnione ustalenia i/lub istotne ograniczenia lub możliwości reintegracji. Informacja zwrotna może zostać wykorzystana podczas rozmowy dotyczącej absencji i, w ramach WvP, przechowywana w aktach reintegracyjnych.

Lekarza medycyny pracy obowiązuje tajemnica zawodowa. Case managera i delegowanego wykonawcę zadań obowiązuje pochodna tajemnica zawodowa. Konsultacje między 1voud Werken & Gezondheid a pracodawcą dotyczące na przykład powrotu do pracy ograniczają się do ograniczeń i możliwości powrotu do pracy. 1voud Werken & Gezondheid stosuje wytyczne zgodne z Ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (AVG).

3.2 Częstość absencji

Jeżeli występuje częsta absencja chorobowa (więcej niż 3 razy w roku), odbędzie się rozmowa z Tobą i Twoją osobą kontaktową w Euro Planit. Celem tej rozmowy jest ustalenie możliwej przyczyny częstej absencji chorobowej oraz uzgodnienie działań mających zapobiec dalszej absencji chorobowej. Protokół z tej rozmowy zostanie włączony do Twojej teczki osobowej.

3.3 Urlop podczas choroby

Jeśli podczas choroby chcesz wykorzystać urlop lub dni wolne, uzgodnij to ze swoją osobą kontaktową. Koordynator ds. absencji ustala (w razie potrzeby w porozumieniu z lekarzem medycyny pracy), czy planowany urlop nie jest niekorzystny dla powrotu do zdrowia. Podczas wykorzystanego urlopu odpisywane są również godziny urlopowe.

W przypadku częściowej niezdolności do pracy i urlopu odpisywane są pełne godziny urlopowe. Wynika to z tego, że podczas choroby naliczasz również pełne godziny urlopowe (od godzin przepracowanych, ale także od godzin chorobowych).

Jeśli wykorzystujesz dni urlopowe (zlecasz ich wypłatę), zostają one odliczone od wypłaty godzin absencji.

3.3.1. Zgłoszenie choroby i powrotu do zdrowia podczas urlopu

Zgłoszenie choroby podczas urlopu musi zawsze zostać uzupełnione zgłoszeniem powrotu do zdrowia, a mianowicie poprzez:

- ▶ Zgłoszenie powrotu do zdrowia podczas urlopu;
- ▶ Albo zgłoszenie powrotu do zdrowia przy wznowieniu pracy

Jeżeli zachorujesz podczas urlopu, musisz zgłosić to zgodnie ze zwykłą procedurą. Upewnij się, że jesteś telefonicznie dostępny dla koordynatora ds. absencji. Możliwe, że otrzymasz wezwanie na konsultację z lekarzem medycyny pracy w najbliższej lokalizacji wezwania. Ponadto obowiązują wszystkie kroki niniejszego protokołu absencji chorobowej.

Jeżeli podczas urlopu ponownie wyzdrowiejesz, musisz zgłosić to jak najszybciej, jednak najpóźniej następnego dnia roboczego przed godziną 09:00, koordynatorowi ds. absencji.

3.3.2. Wezwanie na konsultację do lekarza medycyny pracy po powrocie z urlopu

Po powrocie z urlopu (również jeśli już wyzdrowiałeś) możesz zostać wezwany na konsultację do lekarza medycyny pracy. Podczas konsultacji musisz przedstawić zaświadczenie od lekarza lub inne dokumenty (recepty, opakowania leków z nazwiskiem itp.), którymi można wykazać niezdolność do pracy powstałą w okresie urlopu.

3.4 Zabiegi kosmetyczne

W przypadku zabiegów kosmetycznych, które nie mają przyczyny medycznej (potwierdzonej przez lekarza), dni, w których nie możesz pracować, są na Twój własny koszt. Oznacza to, że za te dni nie otrzymujesz zasiłku chorobowego. Możesz w tym celu wykorzystać godziny urlopowe.

3.5 Druga opinia

Możliwe jest wystąpienie o drugą opinię u innego lekarza medycyny pracy, jeśli pierwszy lekarz medycyny pracy wyrazi na to zgodę. Pierwszy lekarz medycyny pracy gromadzi dane dla drugiego lekarza medycyny pracy. Jeśli zostanie złożony wniosek o drugą opinię, nie ma ona skutku zawieszającego wobec pierwotnej oceny. Innymi słowy: oceny pierwszego lekarza medycyny pracy należy przestrzegać do czasu, aż inny lekarz medycyny pracy wyciągnie inne wnioski. Należy jednak zaznaczyć, że czas trwania procedury drugiej opinii jest długi, ponieważ ten lekarz medycyny pracy musi najpierw zebrać wszystkie dane i przeanalizować akta, zanim będzie mógł wydać ocenę.

3.6 Opinia ekspercka

Jeżeli masz wątpliwości co do przebiegu Twojej reintegracji, możliwe jest wystąpienie o opinię ekspercką do UWV. Koszty tej opinii eksperckiej ponosisz samodzielnie. Istnieją tylko cztery pytania, w sprawie których UWV wydaje opinię ekspercką:

- ▶ Czy występuje, czy nie występuje niezdolność do pracy;
- ▶ Czy w organizacji istnieje odpowiednia praca;
- ▶ Wysiłki reintegracyjne pracownika;
- ▶ Wysiłki reintegracyjne pracodawcy.

3.7 Paid leave

Możliwe jest, że wystąpi nieprzewidziana sytuacja prywatna, przez którą tymczasowo nie możesz pracować. Zgłoszenie choroby nie jest wtedy dozwolone, ponieważ nie ma mowy o chorobie. Ważne jest, abyś to Ty podjął inicjatywę (jeśli przełożony musi pytać o sytuację prywatną, jest to sprzeczne z AVG) i omówił sytuację ze swoim przełożonym, tak abyście wspólnie znaleźli rozwiązanie. Szereg sytuacji jest już uregulowanych w przepisach prawa, na przykład urlop rodzicielski, urlop nadzwyczajny i urlop z powodu nagłych okoliczności, krótkoterminowy urlop opiekuńczy, długoterminowy urlop opiekuńczy, 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 utrudniający pracę, to co do zasady mowa jest o konflikcie pracowniczym. Oznacza to, że sprawę należy omówić lub rozwiązać.

3.8.1. Zgłoszenie i uznanie konfliktu

Zgłoszenia można dokonać u przełożonego, w Euro Planit lub w 1voud Arbo. Konflikt nie jest powodem do zgłoszenia choroby, zwykle nie ma bowiem mowy o chorobie. Rozmowa wyjaśniająca między zaangażowanymi osobami może zapobiec zaostrzeniu konfliktu (czasami szybkie interwencje mogą zapobiec pogorszeniu sytuacji). Szybka i adekwatna reakcja na zgłoszenie konfliktu zapobiega temu, aby konflikty ostatecznie przerodziły się w absencję chorobową. Jeżeli mimo to zgłosisz chorobę w wyniku konfliktu, lekarz medycyny pracy zostanie poproszony o jak najszybsze wydanie opinii w sprawie tego, czy choroba jest przyczyną absencji.

3.9 Działania i odpowiedzialności w pierwszym i drugim roku choroby

Pracodawca i pracownik są wspólnie odpowiedzialni za reintegrację w pierwszych dwóch latach niezdolności do pracy. 1voud Werken & Gezondheid pełni przy tym rolę wspierającą zarówno wobec Euro Planit, jak i wobec pracownika, zarówno na prośbę, jak i z własnej inicjatywy. Koordynator ds. absencji rejestruje następujące informacje:

- ▶ Wszystkie dokumenty i dane dotyczące przebiegu absencji;
- ▶ Liczbę faktycznie przepracowanych godzin przy częściowej niezdolności do pracy;
- ▶ Podjęte działania ukierunkowane na reintegrację.

Dane są przechowywane w tak zwanych aktach reintegracyjnych.

3.10 Konsultacja prewencyjna

Możesz skonsultować się z koordynatorem ds. absencji lub lekarzem medycyny pracy w sprawach dotyczących (groźących) problemów w zakresie zdrowia i pracy, zanim pojawią się dolegliwości lub absencja z powodu niezdolności 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 po drugim roku choroby

Jeśli wykorzystasz pełne dwa lata choroby, a Twoja umowa z pracodawcą nie zakończyła się wcześniej z mocy prawa, kontakt między 1voud Werken & Gezondheid a Tobą zakończy się po osiągnięciu daty końca okresu oczekiwania WIA. Jeśli UWV nałoży sankcję, ponieważ w ciągu 104 tygodni okresu oczekiwania WIA nie wykorzystano możliwości, kontakt między Tobą a 1voud Werken & Gezondheid będzie kontynuowany przez czas trwania okresu sankcji.

3.12 Zakończenie umowy o pracę

Jeśli dwa lata (104 tygodnie) po pierwszym dniu niezdolności do pracy nadal będziesz całkowicie lub częściowo niezdolny do pracy, stosunek pracy zostanie zakończony z powodu długotrwałej niezdolności do pracy w tej części, w której niezdolność do pracy trwa nadal. W przypadku całkowitej niezdolności do pracy stosunek pracy zostanie zakończony w całości.

3.13 Druga ścieżka

Jeżeli w trakcie Twojej absencji chorobowej okaże się, że z powodu choroby lub ograniczenia (potwierzonego przez lekarza medycyny pracy i specjalistę ds. pracy) nie możesz już wrócić do swojej własnej pracy, Euro Planit w ramach WVP i/lub realizacji ZW zdecydowała się uruchomić dla Ciebie zewnętrzny proces reintegracji (ścieżka II).

W ramach swojego obowiązku reintegracji musisz z tym współpracować. Jeśli okaże się, że ograniczenia wynikające z choroby lub braku sprawności mają trwały charakter oraz że z powodu tych ograniczeń nie masz już możliwych do wykorzystania możliwości trwałego wykonywania odpowiedniej pracy, do UWV zostanie wcześniej złożony wniosek o badanie w ramach WIA. Uwzględniając odpowiednie przepisy prawa, oznacza to, że faktycznie po 13 tygodniach niezdolności do pracy (licząc od 1. dnia choroby) do 68 tygodni niezdolności do pracy można wcześniej wystąpić o świadczenie. Również przy tym musisz współpracować w ramach obowiązków ustawowych.

3.14 Sankcje

Jeżeli z powodu niezdolności do pracy nie możesz pracować, masz prawo do dalszej wypłaty wynagrodzenia. Pracodawca opiera się w tym zakresie na ocenie lekarza medycyny pracy i/lub koordynatora ds. absencji.

Pracodawca jest zobowiązany zastosować sankcję, jeśli pracownik bez ważnego powodu naruszy jedną z zasad wymienionych w niniejszym protokole, takich jak:

- ▶ Brak osiągalności dla 1voud Werken & Gezondheid lub Euro Planit;
- ▶ Niestawienie się na konsultację lub nieterminowe odwołanie konsultacji bez ważnego powodu;
- ▶ Brak choroby przy jednoczesnym zgłoszeniu choroby;
- ▶ Brak współpracy przy (aktualizacji) Planu Działania i/lub niepodpisanie oraz nieodesłanie podpisanego (zaktualizowanego) Planu Działania.

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 przełożonych i instytucje zewnętrzne, takie jak na przykład 1voud Arbo & Gezondheid.

5. Dalsza wypłata wynagrodzenia pracownika w przypadku choroby od 1-1-2026

Pierwszy dzień choroby pracownika jest rezerwowany jako dzień oczekiwania. Za ten dzień nie otrzymujesz wtedy wynagrodzenia ani świadczenia z ustawy chorobowej. Euro Planit stosuje jednak tę samą regulację dotyczącą dnia oczekiwania, która obowiązuje u zleceniodawcy. Jeśli nie ma tam dnia oczekiwania, zostanie on najpóźniej w ciągu dwóch miesięcy wypłacony Tobie.

W przypadku niezdolności do pracy pracownik, tak długo jak trwa umowa o pracę tymczasową, ma prawo do:

- ▶ 90% wynagrodzenia ustalonego według czasu pracy, przez pierwsze 52 tygodnie niezdolności do pracy i co najmniej do obowiązującego go ustawowego wynagrodzenia minimalnego;
- ▶ 80% wynagrodzenia ustalonego według czasu pracy w okresie od 53. do 104. tygodnia umowy.

Po zakończeniu stosunku pracy pracownik w Fazie B ma prawo do świadczenia z ustawy chorobowej w wysokości 70% na podstawie decyzji o wynagrodzeniu dziennym dla ubezpieczeń pracowniczych. Wynagrodzenieienne jest pobierane przez Euro Planit z UWV.

Jeżeli pracownik tymczasowy jest niezdolny do pracy w momencie, gdy umowa o pracę tymczasową kończy się z mocy prawa w uzgodnionym dniu zakończenia w Fazie A, agencja pracy tymczasowej, jeśli pracownik tymczasowy ma prawo do świadczenia z ustawy chorobowej, uzupełnia to świadczenie.

Przez pierwsze 52 tygodnie niezdolności do pracy świadczenie jest uzupełniane do 90% dziennego świadczenia ustalonego na podstawie decyzji o wynagrodzeniu dziennym dla ubezpieczeń pracowniczych (obliczanego przez UWV);

- ▶ W okresie od 53. do 104. tygodnia niezdolności do pracy świadczenie jest uzupełniane do 80% dziennego świadczenia ustalonego na podstawie decyzji o wynagrodzeniu dziennym dla ubezpieczeń pracowniczych.

Podpis na znak akceptacji,

.....
Pracownik



.....

Pracodawca
Euro Planit B.V.