

Regulamin zwolnień chorobowych

IBC Personeelsdiensten BV ponosi samodzielną odpowiedzialność za przestrzeganie holenderskiej Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym. Firma Acture BV, na zlecenie IBC Personeelsdiensten BV, odpowiada za realizację wszystkich zobowiązań prawnych wynikających z samodzielnej odpowiedzialności za przestrzeganie powyższej ustawy. IBC Personeelsdiensten BV zleciła firmie Acture prowadzenie administracji zwolnień chorobowych, dokonywanie oceny roszczeń z tytułu Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym, prowadzenie reintegracji zawodowej oraz określanie wysokości wynagrodzenia dziennego. W zakresie koordynacji, oceny roszczeń i reintegracji zawodowej firma Acture korzysta z pomocy służby BHP (Arbodienst).

Zgłaszanie zachorowania

Chorobę należy zgłosić osobiście przed rozpoczęciem pracy, a w każdym razie przed godz. 9.00 rano w dniu zachorowania, w firmie, w której miały być wykonywane prace i w IBC Personeelsdiensten BV. Z IBC Personeelsdiensten BV można skontaktować się telefonicznie od godziny 8.30. Jeśli pracownik zachoruje podczas pracy i nie jest w stanie jej kontynuować, ma obowiązek zgłosić ten fakt IBC Personeelsdiensten BV i bezpośrednio przełożonemu w firmie, w której wykonuje prace. Zachorowania niezgłoszone osobiście a przez (wiadomość WhatsApp, wiadomość SMS, e-mail i wiadomości poczty głosowej) nie będą uznawane, chyba że istnieją ku temu istotne powody. Ostateczne zgłoszenie zachorowania zostaje rozpatrzone po konsultacji z firmą Acture na temat charakteru i powagi choroby.

Jeśli nie zgłosisz swojej choroby lub powrotu do zdrowia w odpowiednim czasie, możesz zostać ukarany grzywną zgodnie z przepisami UWV (Organ Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych) lub wypłata Twojego wynagrodzenia może być wstrzymana. Sankcje te mogą być zastosowane, ponieważ niemożliwe jest stwierdzenie po czasie, czy faktycznie nie byłeś w danym dniu niezdolny do pracy.

- Kara UWV wyniesie 70 euro, jeżeli Twoje powiadomienie będzie spóźnione nie więcej niż 7 dni kalendarzowych;
- Kara UWV wyniesie 230 EUR, jeśli powiadomienie nastąpi z opóźnieniem od 7 do 27 dni kalendarzowych;
- Kara UWV wyniesie 455 euro, jeśli powiadomienie nie nastąpi lub nastąpi z opóźnieniem większym niż 27 dni kalendarzowych.

Pozostanie w domu

Pracownik firmy Acture spróbuje skontaktować się z pracownikiem. Kontakt może mieć formę rozmowy telefonicznej lub wizyty w domu. Pracownik może spodziewać się również wezwania na konsultację do lekarza medycyny pracy, na którą ma obowiązek się stawić. Do chwili pierwszego kontaktu z firmą Acture pracownik ma obowiązek pozostać w domu w godz. od 8:00 do 18:00, aby umożliwić ten kontakt lub wizytę. Po pierwszym kontakcie firma Acture może wymagać od pracownika pozostania w domu przez okres maksymalnie kolejnych dwóch tygodni. W domu należy pozostawać wówczas do godz. 10:00 i między godz. 12:00 a 14:30. Jeśli pracownik przebywa pod innym adresem, ma obowiązek niezwłocznie zgłosić ten fakt telefonicznie koordynatorowi sprawy z firmy Acture. Wyłącznie po konsultacji z koordynatorem można uzyskać zgodę na opuszczenie adresu pobytu w określonych godzinach. Pracownik, który jest nieosiągalny, nie kwalifikuje się do zasiłku chorobowego.

Dostępność

W celu szybkiego określenia prawa do zasiłku chorobowego i umożliwienia wypłaty tego zasiłku konieczne jest uzyskanie wglądu w informacje dotyczące zwolnienia chorobowego. Kontakt z firmą Acture będzie odbywał się regularnie. Pracownik ma obowiązek dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić współpracę w zakresie powrotu do zdrowia. Pracownik ma również obowiązek niezwłocznie stawić się na wezwanie na konsultację do lekarza medycyny pracy.

Lekarz medycyny pracy

Pracownik ma obowiązek stawić się na wezwanie na konsultację do lekarza medycyny pracy. Jeśli pracownik nie jest w stanie tego zrobić lub wznowił już pracę, powinien poinformować o tym fakcie koordynatora sprawy z firmy Acture najpóźniej 48 godzin przed wizytą. Niedopełnienie tego obowiązku może mieć wpływ na wysokość i okres wypłaty zasiłku chorobowego. W przypadku zbyt późnego odwołania wizyty, zostaną Ci naliczone koszty i wystawiona faktura związana z takim opóźnieniem.

Druga opinia lekarza medycyny pracy

W przypadku wątpliwości dotyczących opinii wydanej przez lekarza medycyny pracy na temat koordynacji nieobecności pracownik może powiadomić o tym lekarza z podaniem przyczyny i wniesić o wydanie drugiej opinii przez innego lekarza medycyny pracy. Pierwszy lekarz medycyny pracy występuje o wydanie drugiej opinii, chyba że ma przeciw temu istotne powody; w takim przypadku informuje o tych powodach pracownika.

Lekarz medycyny pracy wybiera wraz z pracownikiem innego lekarza medycyny pracy z bazy Acture. Drugi lekarz nie może być zatrudniony w służbie BHP (Arbodienst), przedsiębiorstwie lub instytucji, w którym pracuje pierwszy lekarz. W przypadku wyboru lekarza medycyny pracy z bazy firma Acture ponosi koszty związane z wydaniem drugiej opinii. Na zasięgnięcie opinii lekarza medycyny pracy nieznanego się w bazie należy uzyskać zgodę Acture. We wszystkich przypadkach pierwszy lekarz zgłasza firmie Acture fakt wystąpienia do innego lekarza o wydanie drugiej opinii oraz dane tego lekarza.

Lekarz medycyny pracy sporządzający drugą opinię otrzymuje od pierwszego lekarza wszystkie informacje niezbędne do oceny sytuacji i wydanej opinii. Lekarz ten decyduje następnie, czy konieczne jest zgromadzenie dalszych informacji. Swoją opinię drugi lekarz konsultuje najpierw z pracownikiem. Następnie pracownik decyduje, czy zostanie o niej poinformowany pierwszy lekarz. Jeśli decyzja pracownika będzie negatywna, punktem wyjścia dla koordynacji nieobecności pozostanie opinia pierwszego lekarza.

Jeśli pierwszy lekarz otrzyma drugą opinię, niezwłocznie powiadamia pracownika z podaniem przyczyny, czy przyjmuje tę opinię w całości, w części czy ją odrzuca. Firmę Acture lekarz ten informuje jedynie, czy druga opinia jest dla niego podstawą do zmiany swojej opinii na temat koordynacji nieobecności i jeśli tak, jaka jest treść nowej opinii. Następnie z powrotem przystępuje do doradztwa w zakresie koordynacji nieobecności pracownika. Pracownik może dokonać zgłoszenia, jeśli jego zdaniem jest to niepożądane ze względu na sposób, w jaki lekarz ten postępuje z drugą opinią. Lekarz ten podejmuje wówczas decyzję, czy przekazuje doradztwo w zakresie koordynacji nieobecności pracownika innemu lekarzowi i powiadamia o tej decyzji firmę Acture.

Procedura reklamacyjna w praktyce lekarza medycyny pracy

Firma Acture czuwa, by samodzielna praktyka lekarza medycyny pracy lub certyfikowana służba BHP dysponowała procedurą reklamacyjną. Można z niej skorzystać, jeżeli lekarz medycyny pracy zachował się wobec pracownika w sposób niewłaściwy lub nieprofesjonalny.

Umowa to umowa

Firma Acture oczekuje, że pracownik będzie stosował się do ustaleń.

Ocena eksperta UWV

W procesie planowania reintegracji firma Acture stosuje się do opinii lekarza medycyny pracy. Jeżeli pracownik nie zgadza się ze sposobem, w jaki firma Acture wykorzystuje tę opinię lub planuje reintegrację, ma prawo wystąpić do UWV o opinię eksperta. UWV oceni, czy firma Acture spełnia wszystkie zobowiązania dotyczące reintegracji; np. czy nie robi zbyt mało w tym zakresie lub czy nie wymaga od pracownika zbyt wiele. Ocena eksperta nie jest prawnie wiążąca, ale koordynatorzy Acture biorą ją pod uwagę przy sporządzaniu dokumentacji.

Zażalenie i odwołanie w UWV

Jeżeli lekarz medycyny pracy stwierdzi u pracownika niezdolność do pracy lub wystąpi inna sytuacja mająca wpływ na przyznanie, wysokość lub okres wypłaty zasiłku chorobowego, firma Acture występuje do UWV o wydanie decyzji w tym zakresie. Jeżeli UWV uzna poprawność wniosku, przystępuje do wydania decyzji. Jej odpis otrzymuje firma Acture i pracownik. Jeżeli pracownik nie zgadza się z treścią decyzji, ma prawo wszcząć procedurę zażalenia i odwołania w UWV. Instytucja ta stosuje ścisłe terminy odwołań. W przypadku decyzji o powrocie do zdrowia termin ten wynosi 2 tygodnie, przy pozostałych zagadnieniach - 6 tygodni. Zażalenie rozpatrywane jest przez dział ds. zażaleń i odwołań UWV. Jeżeli pracownik nie zgadza się z decyzją dotyczącą zażalenia, ma prawo wystąpić do sądu pierwszej, a następnie drugiej instancji. Te same prawa przysługują firmie Acture.

Pobyt za granicą

Jeśli pracownik zachoruje podczas urlopu wypoczynkowego za granicą, obowiązują go co najmniej te same zasady, które dotyczą zgłoszenia choroby w Holandii. Pracownik ma obowiązek zgłosić zachorowanie IBC Personeelsdiensten BV zgodnie z procedurą opisaną powyżej. Zgłoszenie zachorowania zostaje rozpatrzone po skontaktowaniu się z firmą Acture na temat charakteru i powagi choroby. Pracownik zobowiązany jest pozostać dostępnym na potrzeby kontaktu telefonicznego oraz osobistego. Powrót do domu należy niezwłocznie zgłosić koordynatorowi sprawy z firmy Acture. Dni urlopu nie są zwracane, chyba że mowa jest o pobycie w szpitalu lub placówce opiekuńczej. W przypadku niedopełnienia powyższych zobowiązań wszelkie prawo do świadczeń z tytułu Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym wygasa.

Urlop wypoczynkowy

W okresie pobierania zasiłku chorobowego pracownik może skorzystać z urlopu wypoczynkowego pod warunkiem spełnienia następujących wymogów:

- urlop nie może zakłócać procesu powrotu do zdrowia lub reintegracji,
- podczas urlopu pracownik zobowiązany jest niezmiennie stosować się do (uaktualnionego) planu działania,
- pracownik z odpowiednim wyprzedzeniem przekazał koordynatorowi informację o urlopie i adresie pobytu.

Należy z odpowiednim wyprzedzeniem informować o swoich planach urlopowych; im szybciej, tym lepiej. Termin zgłoszenia upływa 2 tygodnie przed wyjazdem na urlop. W porozumieniu z lekarzem medycyny pracy i/lub opiekunem reintegracji koordynator ocenia, czy urlop wypoczynkowy spełnia powyższe warunki.

W przypadku urlopu w Holandii i stosowania się do obowiązków w zakresie reintegracji pracownik ma obowiązek przekazać koordynatorowi swój adres pobytu z przynajmniej 48-godzinnym wyprzedzeniem.

Firma Acture kontroluje, czy pracownik wywiązuje się ze zobowiązań. Pracownik pojechał na urlop i nie powiadomił o tym Acture (w terminie)? Będzie mieć to konsekwencje związane z wysokością lub okresem wypłaty zasiłku chorobowego.

Powrót do zdrowia

Powrót do zdrowia należy niezwłocznie zgłosić IBC Personeelsdiensten BV. Pracownik nie musi czekać na zgodę, aby wznowić pracę lub szukać innej pracy. Możliwe jest również częściowe wznowienie pracy lub wykonywanie innych prac zastępczych. W przypadku pozostałych godzin objętych roszczeniem na podstawie Ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym pracownik ma obowiązek przestrzegać zasad ujętych w niniejszym regulaminie zwolnień chorobowych.

Zasiłek chorobowy

Do umowy o pracę tymczasową między Tobą a IBC Personeelsdiensten BV zastosowanie mają przypisy Zbiorowego Układu Pracy NBBU (CAO NBBU w języku niderlandzkim). W zależności od rodzaju Twojej umowy o pracę tymczasową, podczas swojej choroby albo będziesz otrzymywał wynagrodzenie albo zakwalifikujesz się do zasiłku chorobowego na podstawie Ustawy o zasiłkach chorobowych. Oczywiście będziesz miał do tego prawo tylko wtedy, gdy zastosujesz się do pewnych przepisów. Jeśli Twoja niezdolność do pracy nastąpi w czasie trwania umowy o pracę tymczasową, masz prawo do ciągłej wypłaty wynagrodzenia. Jeśli zachorujesz, gdy umowa o pracę tymczasową wygaśła, przysługują Ci świadczenia na podstawie Ustawy o zasiłkach chorobowych.

Możliwe są następujące umowy o pracę tymczasową:

Umowa o pracę fazy 1 lub 2 z klauzulą tymczasowego zatrudnienia	→ Ustawa o zasiłkach chorobowych
Umowa o pracę fazy 1 lub 2 bez klauzuli tymczasowego zatrudnienia	→ Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia → Ustawa o zasiłkach chorobowych
Umowa o pracę fazy 3	→ Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia → Ustawa o zasiłkach chorobowych
Umowa o pracę fazy 4	→ Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia

Umowa o pracę fazy 1 lub 2 z klauzulą tymczasowego zatrudnienia

W przypadku niezdolności do pracy, umowa o pracę tymczasową fazy 1 lub 2 z klauzulą tymczasowego zatrudnienia kończy się automatycznie, zgodnie z artykułem 13 ust. 3 lit. a) Zbiorowego Układu Pracy NBBU. W takim przypadku możesz otrzymać zasiłek na podstawie Ustawy o zasiłkach chorobowych w wysokości 70% wynagrodzenia, który może być uzupełniony o 20% zgodnie z Układem Zbiorowym Pracy, pod warunkiem, że przestrzegasz pewnych określonych zasad.

Umowa o pracę fazy 1 lub 2 bez klauzuli tymczasowego zatrudnienia, umowa fazy 3 lub fazy 4

W przypadku fazy umowy o pracę tymczasową fazy 1 lub 2 bez klauzuli tymczasowego zatrudnienia oraz umowy fazy 3 lub 4, umowa o pracę tymczasową nie kończy się automatycznie w przypadku niezdolności do pracy. W przypadku fazy umowy o pracę tymczasową fazy 1 lub 2 bez klauzuli tymczasowego zatrudnienia oraz umowy fazy 3, 90% wynagrodzenia będzie nadal wypłacane przez IBC Personeelsdiensten BV do czasu wygaśnięcia umowy o pracę tymczasową z mocy prawa. Po tym czasie będziesz mieć prawo do zasiłku na podstawie ustawy o zasiłkach chorobowych w wysokości 70%.

W przypadku fazy 4 masz umowę o pracę tymczasową na czas nieokreślony, w ramach której masz prawo do ciągłej wypłaty wynagrodzenia przez maksymalny okres dwóch lat (104 tygodnie). Zgodnie z Układem Zbiorowym Pracy, masz prawo do kontynuacji wynagrodzenia w wysokości 90% za pierwszy rok i 70% za drugi rok choroby.

Choroba po zakończeniu zatrudnienia

Jeśli kończysz zatrudnienie niezdolny do pracy, masz prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 70%, zgodnie z postanowieniami Układu Zbiorowego Pracy (CAO). Możesz również być uprawniony do otrzymywania zasiłku na podstawie Ustawy o zasiłkach chorobowych, jeśli utracisz zdolność do pracy wkrótce po rozwiązaniu umowy o pracę tymczasową.

Masz dni oczekiwania, za które nie jest wypłacone wynagrodzenie chorobowe. Jeśli masz umowę o pracę tymczasową z klauzulą, obowiązują 2 dni oczekiwania. Jeśli masz umowę o pracę tymczasową bez klauzuli, faza 3 lub 4, obowiązuje 1 dzień oczekiwania. Dni karencji nie mają zastosowania, jeśli w okresie czterech tygodni pracownik ponownie stanie się niezdolny do pracy, a dni karencji uwzględnione zostały przy pierwszym zgłoszeniu zachorowania. Co najmniej cztery tygodnie po otrzymaniu zgłoszenia zachorowania firma Acture będzie co tydzień wypłacać zasiłek chorobowy. Wysokość zasiłku chorobowego obliczana jest na podstawie średniego wynagrodzenia dziennego u ostatniego pracodawcy, obowiązującego maks. 1 rok przed zgłoszeniem zachorowania. Dane dotyczące wynagrodzenia otrzymywane są z działu administracji polis Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV) lub ewidencji płac byłego pracodawcy. Wszelkie zmiany, które mogą mieć wpływ na zasiłek chorobowy, należy niezwłocznie zgłaszać koordynatorowi sprawy z firmy Acture. Ewentualne nieprzestrzeganie zasad może mieć wpływ na prawo do zasiłku chorobowego.

Działania mające na celu wznowienie pracy

Podczas choroby pracownik ma obowiązek dołożyć wszelkich starań, aby powrócić do zdrowia i móc szybko wznowić pracę. Pozostałe aktywności pracownika nie mogą utrudniać procesu zdrowienia.

Ochrona prywatności

Acture obchodzi się z wielką ostrożnością Państwa danymi osobistymi oraz stosuje się do Ustawy Ochrony Danych Osobowych (de Algemene verordening gegevensbescherming -AVG). Na stronie Acture www.acture.nl/werknemers/privacy znajdują Państwo naszą Politykę Prywatności. Można tam znaleźć informację na takie tematy jak: m.in. jakie dane są przetwarzane przez Acture, w jakim celu i na jakiej podstawie prawnej. W oświadczeniu tym można również znaleźć informację o tym, w jaki sposób Państwo mają wpływ na obchodzenie się Państwa danymi osobistymi.

Kontakt z koordynatorami Acture

Z koordynatorami sprawy z firmy Acture można kontaktować się pod numerem telefonu: **+31 (0)24 8909470**.

Wyłączenie odpowiedzialności

Uwaga: treść niniejszego Regulaminu nieobecności została opracowana dla Ciebie z największą starannością i była kilkakrotnie weryfikowana. Regularnie dokonywane są zmiany legislacyjne, co sprawia, że pewne zmiany mogły także nastąpić już po sporządzeniu niniejszego Regulaminu nieobecności. Mogą również wystąpić sytuacje szczególne, w których zastosowanie spraw opisanych w niniejszym Regulaminie nieobecności może mieć inny skutek. W związku z tym nie możesz czerpać żadnych praw z treści niniejszego regulaminu nieobecności. IBC Personeelsdiensten BV nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek nieporozumienia, które mogą powstać w wyniku niniejszego regulaminu nieobecności.

Polskie tłumaczenie tego dokumentów sporządzono w celu informacyjnym/dla jasności. Podstawowy dokument sporządzono w języku niderlandzkim i jest on zawsze nadrzędny.