

Protokół dotyczący nieobecności w Ada Shipyardservice

Niniejszy protokół dotyczący nieobecności został sporządzony w celu zaznajomienia pracowników tymczasowych z naszym regulaminem dotyczącym nieobecności w przypadku choroby. Zawarto w nim wszystkie prawa i obowiązki pracownika tymczasowego i Ada Shipyardservice. Podstawą niniejszego regulaminu jest [holenderska ustawa o reintegracji zawodowej pracowników \[z nid. „Wet verbetering poortwachter”\]](#).

Regulamin obowiązuje dla wszystkich umów o pracę tymczasową na czas ich trwania. Jeśli taka umowa wygaśnie z mocy prawa, pracownik tymczasowy zostanie zgłoszony do UWV jako osoba chora. To UWV będzie dalej nadzorować nieobecność pracownika.

Zgłaszanie zachorowania

Pracownik tymczasowy ma obowiązek zgłosić swoje zachorowanie do Ada Shipyardservice **przed godziną 9:00** pierwszego dnia choroby. Może to zrobić telefonicznie dzwoniąc na numer 020-3033935 lub wysyłając wiadomość e-mail na adres info@adashipyardservice.com. Jeśli pracownik tymczasowy zachoruje w godzinach pracy, zgłasza to osobiście zarówno wynajmującemu, jak i Ada Shipyardservice.

Zgłaszając chorobę pracownik tymczasowy powinien podać:

- że jest niezdolny do pracy z powodu choroby;
- co jest przyczyną nieobecności w pracy i jakie wynikają z tego ograniczenia;
- przypuszczalny czas trwania zwolnienia chorobowego;
- co pracodawca może zrobić, aby mu pomóc;
- pod jakim adresem pobytu (podczas choroby) i numerem telefonu można się z nim skontaktować. Jeśli adres ulegnie zmianie, pracownik powiadomi Ada Shipyardservice o takich zmianach w ciągu 24 godzin;
- czy niezdolność do pracy jest spowodowana:
 - ciężką
 - strukturalnymi ograniczeniami funkcjonalnymi
 - dawstwem narządów
- czy przyczyną niezdolności do pracy jest ta sama choroba, z powodu której pracownik nabył prawo do świadczenia WGA w ciągu ostatnich 5 lat, (to holenderski system świadczeń dla osób, które częściowo straciły zdolność do pracy z powodu choroby lub niepełnosprawności);
- czy niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem przy pracy i/lub czy istnieje podejrzenie choroby zawodowej;
- czy niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem, za który odpowiedzialność ponosi osoba trzecia.

Zgłaszanie zachorowania podczas pobytu za granicą

W odniesieniu do zgłaszania choroby podczas pobytu za granicą obowiązują takie same zasady, jak w przypadku zgłaszania choroby przebywając na terenie Holandii. Oznacza to, że zachorowanie podczas pobytu za granicą musi zostać bezpośrednio zgłoszone do Ada Shipyardservice w sposób opisany w części „Zgłaszanie zachorowania”. Czyli nie później niż do godziny 9:00 rano pierwszego dnia choroby. Ponadto należy jak najszybciej zgłosić się do miejscowego lekarza w celu uzyskania zaświadczenia lekarskiego. Zaświadczenie to musi zawierać następujące informacje:

- rodzaj choroby;
- przebieg choroby;

Takie zaświadczenie musi zostać sporządzone w języku niderlandzkim lub angielskim. Zaświadczenia lekarskie w języku polskim nie będą honorowane. Powinno ono zostać przetłumaczone na język angielski lub niderlandzki. Ponadto zaświadczenie powinno wskazywać, rodzaj ograniczenia w wykonywaniu pracy zawodowej, które zidentyfikowano.

Urlop

Jeśli pracownik tymczasowy chce wyjechać na urlop w trakcie okresu niezdolności do pracy, musi uzyskać uprzednią pisemną zgodę od Ada Shipyardservice. Może się ona opierać na zaleceniach służb BHP. Podróż do Polski w trakcie niezdolności do pracy również jest traktowana jako urlop, na który należy uzyskać uprzednią pisemną zgodę Ada Shipyardservice.

Kontakt ze służbą BHP

Jeśli lekarz zakładowy poprosi pracownika tymczasowego o udzielenie dodatkowych informacji (medycznych) na temat przyczyny jego (jej) nieobecności, pracownik tymczasowy jest zobowiązany do takiej współpracy. Jeśli nie jest on w stanie tego zrobić z powodu pobytu w szpitalu, wówczas takich informacji może udzielić inna osoba. Informacje te są przeznaczone wyłącznie dla służb BHP.

Konsultacja z służbą BHP

Jeżeli zachodzi taka potrzeba, pracownik tymczasowy otrzyma wezwanie na konsultację z służbą BHP. Jeśli pracownik tymczasowy nie jest w stanie stawić się na takiej konsultacji, musi powiadomić o tym służbę BHP telefonicznie tak szybko, jak to możliwe (ewentualnie za pośrednictwem Ada Shipyardservice). W przypadku powrotu do pracy, pracownik tymczasowy nie musi stawić się na konsultacji, ale jak najszybciej powinien on powiadomić o tym służbę BHP telefonicznie (ewentualnie za pośrednictwem Ada Shipyardservice). Zarówno pracownik tymczasowy, jak i Ada Shipyardservice otrzymają informację zwrotną od służby BHP o tym, co zostało uzgodnione podczas konsultacji.

Badanie lekarskie

Jeśli do oceny (nie)zdolności do pracy konieczne będzie przeprowadzenie badania lekarskiego, pracownik tymczasowy jest zobowiązany do ścisłej współpracy. Badanie lekarskie zostanie przeprowadzone przez lekarza zakładowego służby BHP lub na jego wniosek.

Pobyt

O pobycie pod innym adresem, stałym lub tymczasowym, należy poinformować Ada Shipyardservice i służby BHP w ciągu 24 godzin. Można pominąć podawanie adresu w przypadku wizyty u lekarza zakładowego, lekarza rodzinnego, fizjoterapeuty lub innego lekarza specjalisty, jak również przed wznowieniem pracy lub za zgodą Ada Shipyardservice.

Długa niezdolność do pracy / ustawa o reintegracji zawodowej pracowników

Z chwilą, gdy pracownik tymczasowy staje się niezdolny do pracy, zaczyna obowiązywać go ustawa o reintegracji zawodowej pracowników. Zgodnie z ustawą o reintegracji zawodowej pracowników, zarówno Ada Shipyardservice, jak i pracownik tymczasowy muszą wspólnie podjąć wszelkie starania, z pomocą służby BHP lub lekarza zakładowego, aby pomóc pracownikowi tymczasowemu w pełnym powrocie do zdrowia i/lub reintegracji.

Początkiem obowiązywania ustawy o reintegracji zawodowej pracowników jest pierwszy dzień, w którym pracownik tymczasowy zgłasza chorobę. Poniższy schemat przedstawia przybliżony zarys ram czasowych ustawy.



Tydzień 1 - Zgłaszanie zachorowania

Ada Shipyardservice zgłasza chorobę pracownika tymczasowego do służby BHP przed upływem tygodnia.

Tydzień 6 - Analiza problemu

W ciągu 6 tygodni od zgłoszenia choroby służba BHP przeprowadza analizę problemu w oparciu o wszystkie dostępne informacje i udziela porad odnośnie sposobu powrotu do pracy. Porady te przekazuje Ada Shipyardservice i pracownikowi tymczasowemu zgodnie z obowiązującymi zasadami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Tydzień 8 - Plan działania

W oparciu o analizę problemu i stosowne porady, Ada Shipyardservice wspólnie z pracownikiem tymczasowym opracowuje plan działania. Po zatwierdzeniu tego planu przez obie strony, służba BHP otrzymuje jego kopię.

Plan działania jest częścią dokumentacji procesu reintegracji.

Tydzień 42 - Zgłoszenie do UWV

Pracownik tymczasowy jest niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres dłuższy niż 42 tygodnie? W takim przypadku Ada Shipyardservice musi powiadomić o tym UWV.

Tydzień 46 - 52 - Ocena za pierwszy rok

Po około roku następuje szczególny moment oceny zarówno dla Ada Shipyardservice, jak i pracownika tymczasowego. Wówczas szczegółowo analizowane są obopólne wysiłki podjęte w minionym roku mające na celu powrót pracownika do pracy. We współpracy z lekarzem zakładowym ustala się również plan działania na kolejny rok. Ocena po pierwszym roku jest częścią dokumentacji procesu reintegracji, więc musi zostać sporządzona na piśmie.

Tydzień 88 - 93 - Wniosek o świadczenie z tytułu niezdolności do pracy (WIA)

Czy pracownik tymczasowy nadal nie odzyskał (pełnej) sprawności po chorobie po upływie 87 tygodni? W takiej sytuacji Ada Shipyardservice musi wspólnie z pracownikiem tymczasowym sporządzić protokół z procesu reintegracji w celu złożenia wniosku o zasiłek z tytułu niezdolności do pracy (WIA). Wniosek ten **pracownik tymczasowy** musi złożyć do UWV nie później niż w 93 tygodniu po zgłoszeniu choroby.

Tydzień 93 - 104 - Orzeczenie UWV

Na podstawie protokołu z procesu reintegracji UWV ocenia, czy pracodawca i pracownik czasowy podjęli wystarczające próby reintegracji pracownika czasowego.

Wdrażanie procesów interwencyjnych / reintegracyjnych

W zależności od ograniczeń pracownika tymczasowego służba BHP może zalecić wdrożenie określonych działań (interwencji). W przypadku długotrwałej niezdolności do pracy służba BHP może zaproponować zastosowanie procesu reintegracji. Celem tych działań jest ograniczenie czasu trwania nieobecności i przyspieszenie powrotu do zdrowia.

Dokumentacja procesu reintegracji zawodowej oraz wniosek o przyznanie renty inwalidzkiej (WIA)

Ada Shipyardservice oraz służby BHP zapisują wszystkie podjęte kroki w dokumentacji procesu reintegracji. Mogą to być sprawozdania z rozmów, ale również informacje zwrotne z (ewentualnych) wizyt lekarskich oraz korekty sporządzonego planu działania, jak również ocena roczna. Jest to niezbędne do ewentualnej renty inwalidzkiej WIA po dwóch latach niezdolności do pracy.

Kontakt co najmniej raz na 6 tygodni

Ada Shipyardservice regularnie, lecz nie rzadziej niż co sześć tygodni, kontaktuje się z pracownikiem tymczasowym, który utracił zdolność do pracy. Podczas procesu rekonwalescencji i działań reintegracyjnych pracownik tymczasowy i służba BHP również pozostają w regularnym kontakcie.

Dostępność

Przez pierwsze **8 tygodni** nieobecności w pracy, w godzinach od **10:00 do 12:00**, pracownik tymczasowy musi być zawsze dostępny pod wskazanym adresem pobytu (podczas choroby) w celu (niezapowiedzianych) kontaktów i/lub wizyt ze strony Ada Shipyardservice i/lub służb BHP. Służby BHP mogą skontaktować się z pracownikiem tymczasowym w celu uzyskania dodatkowych informacji lub przeprowadzić wizytę domową.

Współpraca mająca na celu wznowienie pracy

Pracownik tymczasowy wspólnie z Ada Shipyardservice pracują nad poradami i działaniami mającymi na celu umożliwienie odpowiedzialnego powrotu do pracy pracownika poprzez szkolenia, edukację, częściowe wznowienie pracy i dostosowanie wykonywanej pracy. Pracownik tymczasowy aktywnie angażuje się w ten proces.

Nieutrudnianie procesu powrotu do zdrowia

W czasie niezdolności do pracy, pracownik tymczasowy powinien w optymalny sposób współpracować nad swoim powrotem do zdrowia i stosować się do ustaleń zawartych z lekarzem zakładowym oraz Ada Shipyardservice. W okresie niezdolności do pracy pracownik tymczasowy nie może wykonywać pracy, chyba że jest to wskazane ze względów zdrowotnych lub za zgodą służby BHP. Jeśli okaże się, że pracownik tymczasowy wykonuje pracę na rzecz innego pracodawcy bez zgody służby BHP lub Ada Shipyardservice, wówczas będzie musiał zwrócić wypłacone już wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a zwolnienie lekarskie zostanie natychmiast wycofane.

Powrót do zdrowia

Lekarz zakładowy informuje o możliwym terminie, w którym pracownik tymczasowy będzie mógł wznowić pracę. Jeśli pracownik tymczasowy nie jest w stanie wrócić do pracy w uzgodnionym terminie, powinien:

- niezwłocznie poinformować o tym fakcie Ada Shipyardservice; oraz
- jak najszybciej poinformować telefonicznie służbę BHP.

Natychmiast po odzyskaniu zdolności do pracy pracownik tymczasowy zgłasza się do Ada Shipyardservice. W przypadku częściowego wznowienia pracy konieczna jest konsultacja z lekarzem zakładowym.

Ciągłość wynagrodzenia w czasie choroby

W przypadku niezdolności do pracy pracownik tymczasowy ma prawo do ciągłości wypłaty wynagrodzenia na czas trwania umowy. W fazie 1 / 2 obowiązuje jednak 1 dzień oczekiwania. Ciągłość wypłaty wynagrodzenia rozpoczyna się wówczas od 2 dnia niezdolności do pracy.

W ciągu pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy wysokość ciągłej wypłaty wynagrodzenia wynosi 90% wynagrodzenia wynikającego z wymiaru czasu pracy* i przynajmniej obowiązującego wynagrodzenia minimalnego.

W okresie od 53 do 104 tygodnia pracownik tymczasowy ma prawo do 80% wynagrodzenia wynikającego z wymiaru czasu pracy.

*Wynagrodzenie wynikające z wymiaru czasu pracy - średnie wynagrodzenie, które otrzymałby pracownik tymczasowy, gdyby pracował.

**Jeśli pracownik tymczasowy ma 67 lat lub więcej, wówczas obowiązują inne zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia.

Jeśli pracownik tymczasowy nie poinformuje Ada Shipyardservice lub służby BHP o zmianach mających wpływ na wysokość wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, Ada Shipyardservice **potrąci** lub odzyska nadpłacone wynagrodzenie.

Jeśli umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa podczas trwania niezdolności do pracy, pracownik tymczasowy zostaje zgłoszony do UWV w celu przyznania zasiłku chorobowego. Następnie to UWV podejmuje się wypłaty zasiłku i obliczaienne wynagrodzenie. Wynosi ono 70% ostatniego wynagrodzenia.

W tym momencie Ada Shipyardservice przestaje wypłacać 90% wynagrodzenia. Ada Shipyardservice zachowuje jednak obowiązek uzupełnienia dziennego wynagrodzenia z UWV do 90%.

Sankcje

Jeśli pracownik tymczasowy nie przestrzega ustaleń zawartych w niniejszym protokole lub nie współpracuje w wystarczającym stopniu przy powrocie do zdrowia, może to skutkować upomnieniem. Jeśli nie będzie żadnej poprawy, Ada Shipyardservice ma prawo zawiesić wypłatę wynagrodzenia. Ponadto pracownik tymczasowy **zostanie** obciążony kosztami poniesionymi m.in. przez służbę BHP.

Kroki podejmowane przez Ada Shipyardservice w przypadku nieprzestrzegania protokołu to:

1. Ostrzeżenie
2. Zawieszenie wypłaty wynagrodzenia
3. Zakończenie wypłaty wynagrodzenia

4. Zwolnienie

Przyczyną zawieszenia wynagrodzenia może być:

- Pracownik tymczasowy nie stawia się na umówioną wizytę u lekarza zakładowego.
- Pracownik tymczasowy utrudnia proces powrotu do zdrowia.
- Pracownik tymczasowy nie jest obecny pod adresem pobytu (podczas choroby) w ustalonych godzinach, co uniemożliwia przeprowadzenie kontroli pod kątem niezdolności do pracy.
- Pracownik tymczasowy nie współpracuje lub współpracuje w niewystarczającym stopniu podczas wykonywania odpowiedniej pracy.
- Pracownik tymczasowy nie wraca do pracy w chwili, w której lekarz zakładowy orzekł, że jest zdolny do pracy.
- Pracownik tymczasowy udaje się na urlop w trakcie niezdolności do pracy bez zgody Ada Shipyardservice.

* Pracownik tymczasowy nie przekazał prawidłowych informacji służbie BHP.

Ponadto UWV może nałożyć na pracownika sankcje (z mocą wsteczną) w przypadku niewystarczającej współpracy lub jej braku podczas procesu powrotu do zdrowia i/lub wznowienia pracy.

Skargi i zażalenia

Jeśli pracownik tymczasowy nie zgadza się z zaleceniami lub oświadczeniami służby BHP lub z sugestiami lub działaniami pracodawcy może się on zwrócić do UWV o ekspertyzę (drugą opinię). Koszty ekspertyzy leżą po stronie pracownika tymczasowego i można o nie wystąpić do UWV.

Ochrona danych osobowych

Służba BHP dba o zapewnienie optymalnej ochrony poufnych danych przed dostępem osób nieupoważnionych. Przepisy dotyczące prywatności szczegółowo określają, kto może mieć wgląd w określone dane, jak długo są one przechowywane i w jaki sposób można je chronić przed dostępem osób nieupoważnionych.

Dostęp do informacji medycznych mają wyłącznie pracownicy służby BHP, którzy są zobowiązani do zachowania tajemnicy zawodowej i którzy świadczą usługi na rzecz służby BHP. W niektórych sytuacjach lekarz zakładowy może jednak stwierdzić, że konieczne jest przekazanie pewnych informacji Ada Shipyardservice na przykład w celu określenia ograniczeń w celu dostosowania pracy. W takim przypadku musi najpierw uzyskać zgodę pracownika tymczasowego.