

euro professionals 
Dé internationale uitzendspecialist!

PROTOKÓŁ NIEOBECNOŚCI 2023

CHORY I CO TERAZ

PROTOKÓŁ 2020

Wprowadzenie

Każdy, kto jest chory, chce jak najszybciej wyzdrowieć. Ale kiedy pracownik zachoruje, nie tylko on, ale także jego pracodawca jest zainteresowany szybkim powrotem do zdrowia. Jest to logiczne, ponieważ pracownicy zostali zatrudnieni do wykonywania pracy związanej z ich stanowiskiem. Jeśli nie wykonują swoich obowiązków, może to oznaczać, że maszyny w fabryce stoją bezczynnie, ciężarówka nie jeździ lub nie odbywają się lekcje w szkole. A to z kolei może wpłynąć na przetrwanie organizacji: bez produkcji lub usług nie ma obrotów, bez obrotów nie ma zysków, bez zysków firma przestaje istnieć. Wtedy pracownicy tracą pracę i prawdopodobnie dużą część swoich dochodów.

Zgodnie z ustawą o chorobach nie tyle chodzi o bycie chorym, co o bycie niezdolnym do pracy na danym stanowisku z powodu choroby lub niepełnosprawności. To, czy istnieje prawna niezdolność do pracy, może stwierdzić wyłącznie lekarz zakładowy. Aby uniknąć nieporozumień, nadal mówimy o chorobie. W niektórych przypadkach nie jest uzasadnione, gdy pracownik zgłasza chorobowe, na przykład w przypadku sporu pracowniczego lub chorego dziecka, którym należy się opiekować. Są to sytuacje, w których można wziąć urlop. Ale nawet jeśli pracownik jest chory, ale nie jest niezdolny do wykonywania swojej pracy, nie ma powodu, aby zgłaszać chorobowe. Pomyślmy na przykład o księgowym ze złamaną kostką w gipsie: prawdopodobnie może on wykonywać swoją pracę na siedząco.

W Holandii pracodawca jest zobowiązany do wypłacania wynagrodzenia swojemu pracownikowi przez dwa lata podczas choroby. Ile, to zależy od zawartych umów, ale w większości przypadków gdzieś pomiędzy 70 a 100 procent tego wynagrodzenia. Tak więc pracodawca musi również wypłacać wynagrodzenie pracownikowi, który jest tymczasowo nieproduktywny:

a więc brak obrotów i zysków, ale także koszty pracy. Lub koszt tymczasowego zatrudnienia zastępcy, więc jest obrót i miejmy nadzieję zysk. Szybki powrót do zdrowia i wczesna reintegracja to zadanie dla pracodawcy i pracownika.

Można więc powiedzieć, że istnieje związek między zdrowiem pracowników a rentownością organizacji. To z kolei oznacza, że pracownicy i pracodawcy mają ten sam interes: przetrwanie organizacji dzięki zaangażowaniu pracujących w niej osób. A tym samym utrzymanie miejsc pracy i dochodów. Dlatego ważne jest, aby zawrzeć solidne umowy dotyczące tych momentów, które zagrażają dalszemu istnieniu, takich jak choroba pracownika. Umowy te zostały określone w niniejszym protokole.

Zarówno pracodawca, jak i jego pracownicy mają obowiązki i prawa. Wet Verbetering Poortwachter to prawo, które opisuje, co i kiedy pracodawca i pracownik muszą zrobić w kontekście doradztwa w zakresie absencji i reintegracji.

Zgłaszanie choroby

W przypadku choroby pracownik musi zgłosić się do swojego bezpośredniego przełożonego telefonicznie tak w firmie, w której pracuje i do swojego koordynatora szybko, jak to możliwe, ale w każdym przypadku przed rozpoczęciem godzin pracy, pierwszego dnia choroby. W przypadku, gdy pracownik nie jest w stanie sam zgłosić choroby, może zlecić to komuś innemu. Jeśli pracownik zachoruje w godzinach pracy, powinien osobiście zgłosić się do swojego bezpośredniego przełożonego.

Zgłaszając chorobę, pracownik wskazuje:

- Jaki będzie prawdopodobny czas trwania nieobecności;
- czy jakiegokolwiek zaplanowane spotkania w tym zakresie powinny zostać odwołane;
- Co pracodawca może zrobić, aby pomóc;
- pod którym (kontaktowym) adresem i numerem telefonu można skontaktować się z pracownikiem;
- jakie prace będą nadal wykonywane
- Czy doszło do niezdolności do pracy w wyniku wypadku, za który odpowiedzialność ponosi osoba trzecia;
- czy istnieje "sytuacja siatki bezpieczeństwa" Sytuacja siatki bezpieczeństwa oznacza na przykład niezdolność do pracy z powodu ciąży lub w wyniku strukturalnych ograniczeń funkcjonalnych (wcześniejsza niezdolność do pracy).

Pracownik nie jest zobowiązany do składania żadnych oświadczeń dotyczących charakteru lub przyczyny choroby, ale może to zrobić dobrowolnie. Na podstawie dostarczonych informacji przełożony poinformuje właściwego menedżera. Kierownik skontaktuje się z pracownikiem tego samego dnia, chyba że z racjonalnego i uczciwego punktu widzenia będzie to nieprzydatne lub niemożliwe.

Jeśli istnieją jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące choroby, zgłoszenie nie zostanie przyjęte bez zastrzeżeń. Na wszelki wypadek pracodawca może poprosić lekarza zakładowego o wydanie orzeczenia w sprawie choroby lub jej braku.

Krótkoterminowa nieobecność

Wizyty u lekarzy (dentystów) lub specjalistów zasadniczo odbywają się w czasie wolnym od pracy. Jeśli nie jest to możliwe, należy skontaktować się z koordynatorem. Koordynator oceni, czy istnieje możliwość skorzystania z płatnego urlopu okolicznościowego.

Lekarz zakładowy

Lekarz zakładowy jest jedyną osobą, która może odpowiedzieć na pytanie, czy pracownik jest chory w rozumieniu ustawy o świadczeniach chorobowych, a zatem czy jest zdolny do wykonywania swoich obowiązków. Z tego powodu lekarz zakładowy będzie wzywany w przypadku konieczności wyjaśnienia tej kwestii, ale także w przypadku (nieuchronnej) długotrwałej absencji. Zgodnie z Wet Verbetering Poortwachter, lekarz zakładowy jest wzywany w określonych momentach w związku z nadzorem nad nieobecnościami chorych pracowników.

Zgodnie z przepisami ustawowymi pracownicy muszą zawsze stosować się do wezwania do stawienia się w gabinecie lekarza zakładowego. Jeśli istnieje uzasadniony powód odwołania wizyty u lekarza zakładowego, pracownik powinien poinformować o tym przełożonego. Jeśli przełożony uzna, że powód jest rzeczywiście ważny, tylko on jest upoważniony do odwołania wizyty. W przypadku spóźnienia lub nieuzasadnionego odwołania wizyty mogą zostać naliczone koszty.

Lekarz zakładowy przekazuje swoje ustalenia pracodawcy zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych (ustawa o prywatności): żadne informacje medyczne nie będą wymieniane z pracodawcą. Lekarz zakładowy wskaże jednak, czy rzeczywiście występuje choroba, czy pracownik otrzymuje odpowiednie leczenie, czy istnieją możliwości pracy i jakie są prognozy dotyczące powrotu do zdrowia i pracy.

Nawet jeśli nie ma nieobecności (jeszcze), pracownicy mają możliwość spotkania się z lekarzem zakładowym. Nazywa się to wówczas konsultacją warunków pracy. Pracownicy mogą umówić się na wizytę u lekarza zakładowego bez interwencji kierownika. Lekarz zakładowy nie poinformuje pracodawcy o takiej wizycie.

Kontakt z przełożonym/pracodawcą

Pracownik i przełożony byli w kontakcie pierwszego dnia choroby. Następnie będą utrzymywać regularny kontakt w okresie choroby w celu omówienia stanu rzeczy, po raz pierwszy nie później niż trzeciego dnia. Po pierwszym kontakcie pracownik może zostać poproszony o dostępność telefoniczną przed godziną 10 rano i między godziną 12 a 14:30 w ciągu pierwszych 2 tygodni. Następnie pracownik i przełożony będą kontaktować się co najmniej raz w tygodniu i będą w kontakcie w ustalonych godzinach w kontekście obowiązków reintegracyjnych.

Wet Verbetering Poortwachter

Pierwszym momentem w ramach Wet Verbetering Poortwachter jest spotkanie z lekarzem zakładowym w celu sporządzenia analizy problemu i odpowiedniej porady dotyczącej wznowienia pracy. Wizyta ta odbywa się w piątym lub szóstym tygodniu po pierwszym dniu choroby.

Następnie, w oparciu o analizę problemu, należy sporządzić plan działania, nie później niż w ósmym tygodniu. Plan działania jest sporządzany wspólnie przez pracownika i kierownika, a następnie podpisywany przez obie strony. Plan działania wyraźnie opisuje kroki, które zostaną podjęte w celu odzyskania sprawności i powrotu do pracy oraz harmonogram ich realizacji: kroki, które zostaną podjęte przez pracownika i pracodawcę. Wspólne podpisanie planu działania oznacza, że istnieje zgoda co do kroków, które należy podjąć i tempa, w jakim mają one zostać podjęte. Zasadniczo raz na sześć tygodni odbywać się będzie spotkanie kontrolne między pracownikiem a lekarzem zakładowym.

Jeśli ustalenia lekarza zakładowego dadzą powód do skorygowania planu działania, pracownik i kierownik sporządzą korektę planu działania. Korekta ta powinna zostać podpisana przez pracownika i kierownika.

Jeśli po 42 tygodniach nadal występuje choroba, pracodawca zgłosi ten fakt do Agencji Ubezpieczeń Pracowniczych.

Powiadomienie o programach ubezpieczeń pracowniczych (UWV). Po 52 tygodniach choroby pracownik i przełożony powinni sporządzić tak zwaną ocenę pierwszego roku. Ocena ta zawiera opinie pracownika i przełożonego na temat tego, co zostało osiągnięte w ciągu ostatniego roku.

Powiadomienie w 42 tygodniu jest ważne w przypadku, gdy choroba będzie trwała dłużej niż półtora roku. Wynika to z faktu, że po około 88 tygodniach pracownik zostanie powiadomiony przez UWV, że należy podjąć działania, aby ostatecznie ubiegać się o świadczenia WIA. Pierwszym krokiem, który należy podjąć, jest sporządzenie oceny końcowej w 91. tygodniu: podobnie jak w przypadku oceny pierwszorocznej, jest to czas na wspólne przeanalizowanie tego, co zostało zrobione od pierwszego dnia choroby, aby wrócić do pracy i jaki jest obecny stan rzeczy.

Następnie pracownik powinien otrzymać od lekarza zakładowego Aktualną Opinię i Informacje Medyczne w celu wypełnienia Raportu Reintegracji. Najpóźniej w 93. tygodniu pracownik powinien złożyć wniosek WIA wraz z raportem reintegracyjnym. Ze względu na złożoność sprawy i duże znaczenie prawidłowego wniosku, kierownik sprawy będzie w razie potrzeby wspierał pracownika w tym zakresie.

Inne przepisy prawne

Ogólnie rzecz biorąc, pracownik jest zobowiązany do pełnego zaangażowania się w powrót do zdrowia i reintegrację. Obejmuje to na przykład wizyty u lekarza zakładowego lub współpracę w zakresie uzyskania niezbędnych informacji medycznych od lekarza. Pracownik nie może utrudniać ani opóźniać swojego powrotu do zdrowia i rekonwalescencji. Pracownik nie może również odmówić odpowiedniej pracy oferowanej mu przez pracodawcę. Pracownik jest również zobowiązany do współpracy przy sporządzaniu planu działania. Jeśli pracownik nie zgadza się ze swoim pracodawcą lub lekarzem zakładowym, istnieje możliwość zwrócenia się do UWV o opinię. Możliwość ta nazywana jest opinią eksperta. UWV zajmie stanowisko i odpowiednio poinformuje pracownika i pracodawcę.

Pracodawca ma możliwość nałożenia na pracownika kary pieniężnej, jeżeli w opinii pracodawcy pracownik nie podejmuje wystarczających wysiłków na rzecz reintegracji: zawieszenie wynagrodzenia lub zamrożenie wynagrodzenia. W tym kontekście pracodawca nie jest zobowiązany do dalszego wypłacania wynagrodzenia pracownikowi w oczekiwaniu na opinię biegłego. Jeśli UWV podzieli opinię pracownika, pracodawca nadal będzie wypłacał wynagrodzenie z mocą wsteczną. Jeśli UWV orzeknie na niekorzyść pracownika, pracownik musi nadal postępować zgodnie z instrukcjami pracodawcy dotyczącymi reintegracji. Uporczywa odmowa współpracy może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy.

Częsta i długotrwała absencja

Choroba nie jest niczym wstydliwym i może przytrafić się każdemu. W rzeczywistości średnio każdy pracownik jest nieobecny raz w roku. Niepokojąca częsta absencja ma miejsce, gdy w okresie 12 miesięcy wystąpią więcej niż dwie nieobecności z powodu choroby.

Co najmniej równie niepokojąca jest absencja długoterminowa. Dzieje się tak, gdy indywidualny wskaźnik absencji pracownika odbiega o ponad 3% od średniej w branży.

Powodem tej troski jest świadomość, że osoby, które są często i/lub długotrwale nieobecne w pracy, w niedalekiej przyszłości z dużym prawdopodobieństwem pozostaną bez pracy przez bardzo długi czas z powodu choroby. Wczesne wykrywanie częstych i długotrwałych absencji ma z tego powodu charakter prewencyjny w stosunku do przyszłości. Wraz z pracownikiem, kierownik i case manager omówią, czy istnieje strukturalny problem absencji, którym można i należy się zająć.

Urlop i wyjazd za granicę

Gdy chory pracownik chce wyjechać na urlop, potrzebuje zgody swojego przełożonego. Ten ostatni może polegać na opinii lekarza zakładowego.

W przypadku zgłaszania choroby z zagranicy obowiązują te same zasady, co w przypadku zgłaszania choroby z Holandii: należy jak najszybciej zgłosić się do kierownika. Ponadto należy jak najszybciej skontaktować się z lokalnym lekarzem rodzinnym w celu uzyskania zaświadczenia lekarskiego. Zaświadczenie to musi być sporządzone w języku angielskim i zawierać następujące informacje:

- ▶ Charakter choroby;
- ▶ przebieg choroby;
- ▶ zestaw terapeutyczny;
- ▶ oświadczenie o niezdolności do podróży (jeśli dotyczy).

Po powrocie do domu pracownik musi przekazać dokumentację medyczną lekarzowi zakładowemu. Jest to konieczne do ustalenia prawa do ciągłości wypłaty wynagrodzenia. W Holandii uzgodniliśmy, że tylko lekarz zakładowy może określić, czy pracownik jest niezdolny do pracy.

Jeśli chory pracownik chce, aby jego reintegracja i powrót do zdrowia miały miejsce za granicą, nawet wtedy jest to możliwe tylko za wyraźną zgodą jego przełożonego i lekarza zakładowego. Następnie zastosowanie ma również Wet Verbetering Poortwachter, a pracownik powinien regularnie zgłaszać się do lekarza (zakładowego) w kraju zamieszkania lub do lekarza zakładowego w Holandii.

Celem pracownika i pracodawcy jest szybki powrót do zdrowia i reintegracja. Powrót do zdrowia następuje, gdy pracownik jest w stanie w pełni wykonywać swoje obowiązki. Podobnie jak raport o chorobie, raport o powrocie do zdrowia powinien zostać przekazany kierownikowi. Ten ostatni podejmie dalsze działania. Jeśli nie ma wątpliwości co do rzekomego powrotu do zdrowia, pracownik zasadniczo wznowi swoją pracę pod kierunkiem kierownika. Jeśli istnieją wątpliwości co do powrotu do zdrowia i możliwości pracownika, lekarz zakładowy zostanie poproszony o wydanie orzeczenia w sprawie choroby i ewentualnej kontynuacji reintegracji.